

Le Mag du CDG74

DOSSIER

**L'Observatoire des risques :
un nouvel outil stratégique au
service des collectivités** p.6-7

L'actu de nos services

**Le service Mission handicap : engagé au
quotidien...** p.12

Zoom sur nos missions

**Deux nouveaux médecins rejoignent la
santé au travail** p.21

À vos agendas

**Bienvenue à notre journée portes
ouvertes 2026 !** p.22

Numéro 50

juillet - août - septembre 2026



SOMMAIRE

4 **Edito**

5 **En Bref**
5/ L'essentiel du Mag
5/ Agenda

6 **Dossier**
6-7/ L'Observatoire des
risques : un nouvel outil
stratégique au service des
collectivités

8 **L'actu du CDG74**
8/ Retour sur l'Université des
Maires : une rencontre dédiée aux
nouveaux élus
9/ Les journées de l'évolution
professionnelle : un
accompagnement au plus près des
territoires
10-11/ Accord-cadre titres-
restaurant : renouvellement du
contrat au 1^{er} janvier 2027

12 **L'actu de nos services**
12/ Le service Mission handicap :
engagé au quotidien...
13/ Le service Prévention présent au
Forum QVCT de Vétraz-Monthoux

14 **Juridique**
14-20/ Le point sur
l'actualité juridique

21 **Zoom sur nos missions**
21/ Deux nouveaux médecins
rejoignent la santé au travail

22 **À vos agendas**
22/ Journée Portes Ouvertes 2026
23/ Forum des collectivités

édito

Dans un environnement territorial en constante évolution, les collectivités doivent relever des défis toujours plus nombreux : mutations réglementaires, tensions sur les ressources humaines, transitions environnementales, évolution des attentes des usagers... Face à cette complexité, notre rôle est plus que jamais d'être à vos côtés, en vous apportant des outils, des expertises et un accompagnement adaptés aux réalités de terrain.

C'est dans cet esprit que le Centre de Gestion de la Haute-Savoie a souhaité consacrer le dossier de ce numéro à la création de notre Observatoire des risques. Bien plus qu'un outil d'analyse, cet observatoire traduit une ambition : mieux comprendre les risques auxquels sont confrontées les collectivités afin de les anticiper, de les partager et de construire ensemble des réponses adaptées. Parce qu'une collectivité qui identifie ses vulnérabilités est une collectivité plus résiliente, plus agile et plus sereine dans ses décisions.

Ce numéro illustre également la diversité des missions que nous menons à vos côtés. Qu'il s'agisse de favoriser le maintien dans l'emploi des agents, d'accompagner les parcours professionnels, de renforcer notre offre en santé au travail avec l'arrivée de nouveaux médecins, de vous informer des évolutions juridiques ou de préparer les rendez-vous de la rentrée, chaque action poursuit un même objectif : vous apporter un service de proximité, réactif et adapté à vos besoins.

Le CDG74 est un partenaire de confiance au service des collectivités haut-savoyardes. Notre ambition est de vous accompagner dans vos projets, mais aussi de vous aider à anticiper ceux de demain. Cette capacité à regarder plus loin, à partager les bonnes pratiques et à innover collectivement constitue aujourd'hui l'une des clés d'une fonction publique territoriale forte et résiliente.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce cinquantième numéro de notre magazine et vous remercie, au nom de l'ensemble des équipes du CDG74, de pour la confiance que vous nous avez accordée tout au long de ce mandat.

Courant juillet un nouveau conseil d'administration va s'installer, avec j'en suis certain, la même volonté de servir l'action publique locale et de vous accompagner dans la gestion des ressources humaines.

Antoine de MENTHON
Président du CDG74



L'essentiel du Mag :



Dossier

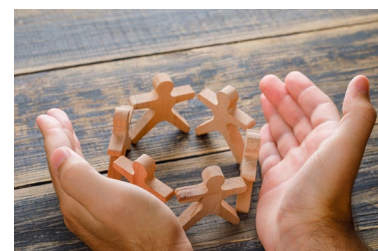
L'Observatoire des risques (pages 6 et 7)

Cette initiative s'inscrit dans la volonté d'accompagner la maîtrise des risques en rappelant que le risque ne constitue plus un événement exceptionnel mais une composante structurelle de l'action publique locale.

L'actu de nos services

Zoom sur (pages 12 et 13)

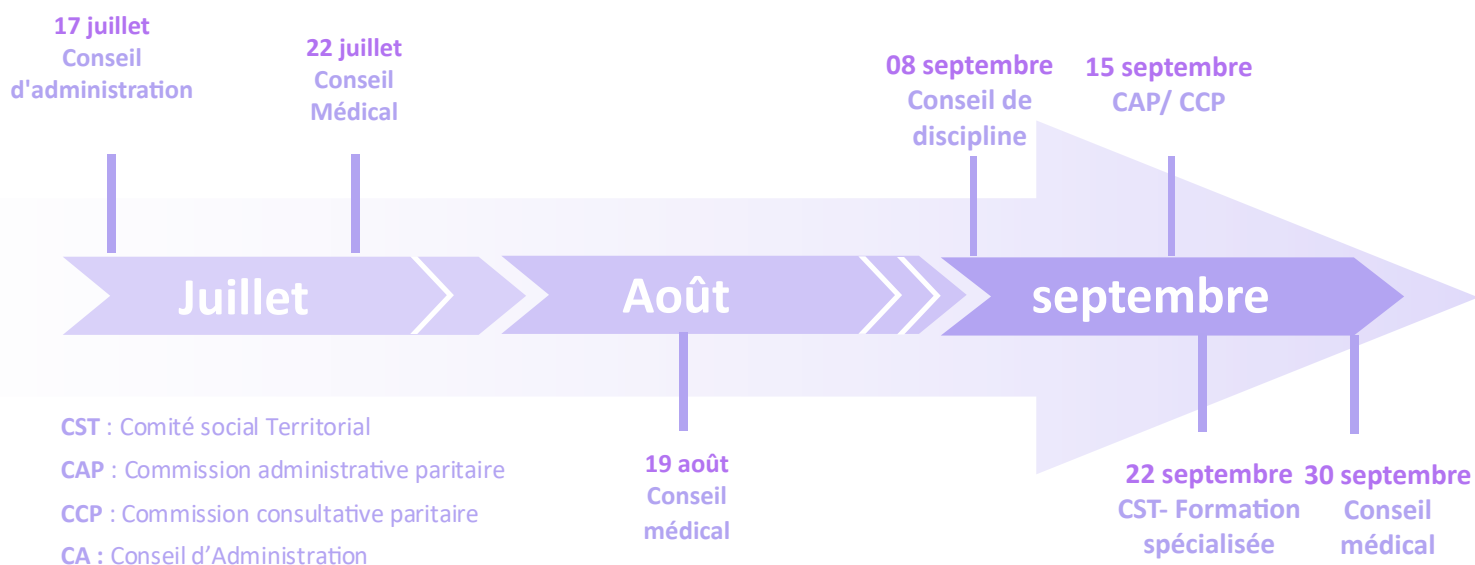
Le Service Mission Handicap renforce l'inclusion des agents publics en situation de handicap grâce à une convention de partenariat en Haute-Savoie. Cette initiative favorise la mobilité professionnelle et le maintien dans l'emploi.



Zoom sur nos missions (page 20 et 21)

Depuis cette année, l'équipe du Pôle Santé au travail s'est renforcée avec l'arrivée de deux nouveaux médecins. Cette évolution permet de mieux répondre aux besoins des collectivités et d'améliorer l'accompagnement proposé.

Agenda :



L'Observatoire des risques : un nouvel outil stratégique au service des collectivités

Face à des collectivités confrontées à des mutations toujours plus rapides, la maîtrise des risques devient un enjeu majeur de gouvernance. Contraintes budgétaires, tensions sur les ressources humaines, évolution permanente des normes, changement climatique, transformation numérique ou encore attentes citoyennes accrues : les facteurs de fragilisation se multiplient et s'entrecroisent. Dans ce contexte, le Centre de Gestion de la Haute-Savoie franchit une nouvelle étape en créant **un Observatoire des risques**, un dispositif inédit destiné à accompagner les collectivités dans l'anticipation et le pilotage de leurs vulnérabilités.

Cette initiative s'inscrit dans la volonté d'accompagner la maîtrise des risques en rappelant que le risque ne constitue plus un événement exceptionnel mais une composante structurelle de l'action publique locale. L'objectif n'est pas d'alimenter une culture de la crainte, mais au contraire de permettre aux élus et aux cadres territoriaux de disposer d'une vision claire des enjeux auxquels leurs organisations sont exposées afin de mieux décider et de mieux agir.

Observer pour anticiper

L'Observatoire des risques repose sur une conviction simple : il est impossible de piloter efficacement ce qui n'est pas objectivé. Trop souvent, les risques sont connus de manière empirique, au gré des expériences individuelles ou des crises traversées. Cette connaissance demeure dispersée, rarement formalisée et difficilement partageable entre élus, direction générale et services. Or, sans langage commun, il devient complexe de hiérarchiser les priorités ou d'orienter les décisions stratégiques.

L'Observatoire a précisément vocation à transformer cette connaissance diffuse en une information structurée. **Il permettra d'identifier les risques émergents, d'analyser leur évolution dans le temps, de mesurer leur niveau de criticité et d'éclairer les collectivités sur les tendances de fond qui affectent leur fonctionnement.** Cette approche favorisera une vision globale des vulnérabilités territoriales tout en facilitant le dialogue entre les différents acteurs de la gouvernance locale.

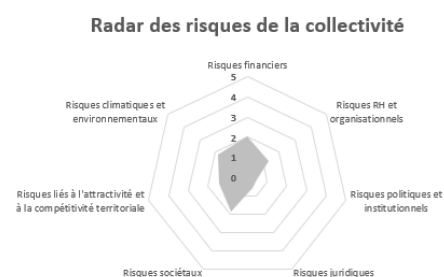
Une photographie des risques territoriaux

Les premiers travaux de cartographie mettent en évidence plusieurs familles de risques particulièrement marquées.

Les risques financiers demeurent au premier rang des préoccupations. La raréfaction des ressources, l'évolution constante des règles budgétaires et l'augmentation des dépenses contraintes réduisent progressivement les marges de manœuvre des collectivités. Cette pression financière peut conduire à privilégier une gestion de court terme au détriment d'une véritable stratégie territoriale.

Les risques liés aux ressources humaines constituent également une préoccupation majeure. Difficultés de recrutement, départs massifs à la retraite, concurrence accrue du secteur privé, perte d'attractivité des métiers territoriaux ou encore intensification du travail fragilisent durablement les organisations publiques. Ces évolutions dépassent largement le simple champ de la gestion des ressources humaines puisqu'elles affectent directement la continuité du service public et la capacité des collectivités à conduire leurs projets.

À ces enjeux s'ajoutent **des risques juridiques, politiques, sociétaux et climatiques** qui s'inscrivent désormais dans le quotidien des collectivités.



Exemple : Radar des risques d'une collectivité présentant le niveau de risque obtenu pour chacun des domaines de risque évalués.

Inflation normative, multiplication des contentieux, défiance citoyenne, cybermenaces, épisodes climatiques extrêmes ou encore transformation numérique imposent aux décideurs publics de développer une véritable capacité d'anticipation.

Un outil d'aide à la décision

L'ambition de l'Observatoire ne se limite pas à produire des constats. Il doit devenir un véritable **outil d'aide à la décision pour les élus et les directions générales**.

Grâce à une cartographie actualisée des risques, à des indicateurs de suivi et à une analyse régulière des évolutions observées pour chaque collectivité, les collectivités disposeront d'un support objectif pour orienter leurs politiques publiques, préparer leurs arbitrages budgétaires ou encore sécuriser leurs projets structurants.

Cette démarche contribue également à renforcer la qualité du dialogue entre élus et administration. **La cartographie des risques devient ainsi un support de gouvernance permettant de partager un diagnostic commun, d'identifier les marges de manœuvre et de construire des réponses adaptées aux réalités locales.**

Une culture commune de la prévention

Domaine de risque	Score (1-5)	Niveau de risque	Pondération risque global
Risques financiers	2,0	● Faible	20%
Risques RH et organisationnels	1,3	☑ Très faible	18%
Risques politiques et institutionnels	0,5	☑ Très faible	8%
Risques juridiques	0,6	☑ Très faible	12%
Risques sociétaux	1,9	● Faible	12%
Risques liés à l'attractivité et à la compétitivité territoriale	1,4	☑ Très faible	14%
Risques climatiques et environnementaux	1,9	● Faible	16%
SCORE GLOBAL DE RISQUE	1,5	☑ TRÈS FAIBLE	

Au-delà des outils, l'Observatoire participe à l'émergence d'une véritable culture du risque au sein des collectivités.

L'objectif est de sortir d'une logique de réaction face aux crises pour développer une approche plus préventive, fondée sur l'anticipation, le partage d'expérience et l'amélioration continue. Cette culture commune favorise le décroisement entre les services, renforce les capacités de pilotage et contribue à sécuriser durablement l'action publique.

Exemple : Tableau de synthèse par domaine de risque

Elle invite également les collectivités à considérer le risque non comme un frein à l'action mais comme un élément d'aide à la décision. Accepter d'identifier les vulnérabilités d'une organisation permet, paradoxalement, de renforcer sa capacité d'agir.

Un observatoire appelé à évoluer

L'Observatoire des risques a vocation à devenir un dispositif vivant. Alimenté par les retours des collectivités, l'analyse des situations rencontrées sur le terrain et les évolutions réglementaires ou sociétales, il constituera progressivement une base de connaissances partagée au service des territoires.

Il permettra également d'identifier les tendances émergentes, d'accompagner les collectivités dans leurs démarches de prévention et de nourrir les travaux futurs du Centre de Gestion en matière d'accompagnement stratégique.

Dans un environnement où les incertitudes deviennent la norme, disposer d'un observatoire permanent constitue un véritable levier de résilience collective. En objectivant les risques, en partageant les connaissances et en favorisant le dialogue entre élus, directions et services, cet outil participe pleinement au renforcement de la gouvernance locale.

Plus qu'un instrument de veille, l'Observatoire des risques ambitionne ainsi de devenir un véritable outil d'aide à la décision, au service d'une action publique plus lucide, plus anticipatrice et plus robuste face aux défis des prochaines années.

Retour sur l'Université des Maires : une rencontre dédiée aux nouveaux élus

Le 5 juin dernier, le CDG74 a eu le plaisir de représenter la Fonction Publique Territoriale à l'occasion de l'Université des maires organisée par l'Association des Maires de la Haute-Savoie.

Destiné aux nouveaux élus, cet événement avait pour vocation de leur fournir des repères concrets et les informations indispensables à l'exercice de leur mandat. Au programme : temps d'échanges, ateliers thématiques et rencontres avec les partenaires institutionnels.

Au cours de la matinée, plusieurs institutions ont présenté leurs missions aux maires, adjoints, présidents et vice-présidents d'intercommunalité nouvellement élus. Le CDG74 a ainsi eu l'opportunité de mettre en lumière ses différentes missions et l'accompagnement qu'il propose aux collectivités territoriales.

Parallèlement, les équipes du CDG74 étaient présentes sur un stand dédié afin d'échanger avec les élus et de répondre à leurs questions en matière de ressources humaines et de gestion des collectivités.

[Pour visionner la journée en images](#)



Les journées de l'évolution professionnelle : un accompagnement au plus près des territoires

Pour cette première édition, le CDG74 propose des journées placées sous le signe des échanges, des informations concrètes et des retours d'expérience, animée par des professionnels de l'accompagnement des parcours.

Ces rencontres sont l'occasion de découvrir les dispositifs existants, les opportunités de mobilité et les outils permettant à chacun de construire ou de faire évoluer son projet professionnel.

Au programme :

- Un éclairage sur le conseil en évolution professionnelle et les différents dispositifs d'accompagnement ;
- Une présentation du bilan de compétences, pour faire le point sur son parcours et envisager de nouvelles perspectives ;
- Un focus sur les situations d'évolution professionnelle contraintes et les accompagnements proposés : reconnaissance du handicap, sensibilisation, accompagnement au reclassement et période préparatoire au reclassement (PPR) ;
- Une intervention consacrée à la conduite du changement, levier essentiel pour réussir les transitions professionnelles ;
- Une (re)découverte de la diversité des métiers territoriaux, des possibilités de mobilité fonctionnelle et des dispositifs de développement des compétences (formation, immersion, tutorat, mentorat, etc.) ;
- Le témoignage d'un parcours de mobilité réussi, source d'inspiration et de partage d'expérience.

Une matinée conçue pour apporter des repères, ouvrir de nouvelles perspectives et accompagner les acteurs territoriaux dans les évolutions professionnelles d'aujourd'hui et de demain.

L'après-midi est consacré à des entretiens individuels et confidentiels avec les agents, afin d'échanger sur leurs projets d'évolution professionnelle et de leur faire bénéficier de conseils personnalisés. Qu'ils soient en phase de transition ou déjà engagés dans une réflexion avancée sur leur avenir professionnel, ces temps d'échange leur permettront de faire le plein d'idées, d'opportunités et de perspectives.



PROCHAINES DATES :

**Mardi
10 septembre
à Thônes**

**Jeudi
15 septembre
à Saint-Cergues**



Accord-cadre titres-restaurant : renouvellement du contrat au 1^{er} janvier 2027

Le CDG74 propose un contrat de fourniture de titres-restaurant auquel les employeurs territoriaux du département peuvent librement adhérer afin de faire bénéficier à leurs agents de cet avantage social permettant de participer au financement de leur déjeuner.

Le contrat actuel arrivera à son terme le 31 décembre 2026.

Le renouvellement du contrat est en cours

Afin d'assurer la continuité, le CDG74 a engagé la procédure de renouvellement du marché, avec une prise d'effet prévue **au 1^{er} janvier 2027**.

Aucune démarche n'est attendue de la part des collectivités à ce stade. Nous assurons l'intégralité de la procédure d'appel d'offre et de sélection du futur titulaire.

Les caractéristiques du nouveau contrat ainsi que les modalités d'adhésion vous seront présentées **au début du mois de novembre 2026 (réunions d'information, site internet, réseaux sociaux, GRC).**

Une adhésion possible dès 2027 ou à tout moment pendant le contrat

À réception de ces informations, vous pourrez :

- Renouveler l'adhésion de votre collectivité, ou adhérer pour les collectivités n'adhérant pas à ce jour, au nouveau contrat dès le 1^{er} janvier 2027
- Ou choisir d'y adhérer ultérieurement, pendant toute sa durée d'exécution

A noter : le futur contrat sera conclu pour une durée de quatre ans.





Le saviez-vous ? Quelques rappels utiles concernant les titres-restaurant

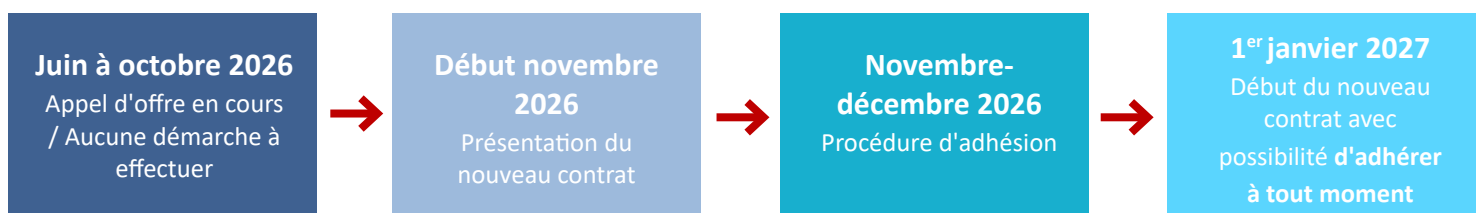
- Un titre-restaurant peut être attribué pour chaque journée de travail comportant une pause déjeuner encadrée par deux plages de travail, y compris sur les journées de télétravail, pour les agents à temps partiel ou à temps non complet
- Aucun titre ne peut être attribué sur les jours d'absence (congrés, RTT, maladie, autorisations d'absences, etc.) ou lorsque le repas est déjà pris en charge par l'employeur
- L'employeur fixe librement la valeur faciale du titre ainsi que sa participation financière par voie de délibération après avis des membres du CST
- Pour bénéficier de l'exonération de cotisations sociales, la participation de l'employeur doit représenter **entre 50 % et 60 %** de la valeur du titre et ne pas dépasser **7,32 € par titre**.

Pour bénéficier de l'exonération en 2026, la valeur faciale du titre doit être comprise entre 12,20 € et 14,64 €, selon le taux de participation retenu par l'employeur.

En savoir plus sur le contrat actuel :

<https://www.cdg74.fr/action-sociale-titres-restaurant/>

Étapes pour le prochain contrat :



Le service Mission handicap : engagé au quotidien...

Signature de la convention de partenariat de la Commission de mobilité inter Fonctions Publiques de la Haute-Savoie

Le 10 juin dernier, la convention de partenariat encadrant la **première Commission de mobilité inter fonction publiques de Haute-Savoie** a été signée dans les salons de la Préfecture.

Portée par le **Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE)**, avec le soutien du FIPHFP et l'accompagnement du **Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes**, cette initiative réunit plusieurs employeurs publics autour d'un objectif commun : favoriser les parcours professionnels et les mobilités des agents reconnus inaptes ou en situation de handicap entre les trois versants de la fonction publique.

Cette convention **vise à accompagner les agents en situation ou à risque d'inaptitude, à favoriser le recrutement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) et à renforcer les coopérations entre employeurs publics**. Une étape importante pour le territoire, qui témoigne de l'engagement collectif des acteurs haut-savoyards en faveur d'une fonction publique plus inclusive.



Atelier territorialisé : un temps fort en faveur du maintien dans l'emploi des agents publics territoriaux

Le 30 juin, le service Mission handicap a organisé **une matinée d'échanges dédiée au maintien dans l'emploi des agents de la Fonction Publique Territoriale**. Cet atelier a réuni les employeurs publics, les acteurs du réseau pour l'emploi, les services de santé au travail ainsi que l'ensemble des partenaires impliqués dans l'accompagnement des situations de maintien dans l'emploi.

Cette rencontre a pour ambition de renforcer les liens entre les différents acteurs du territoire, de mieux faire connaître les dispositifs mobilisables en Haute-Savoie et de développer les coopérations au service des employeurs et des agents.



Véritable temps fort de partage et de collaboration, cet atelier s'est clôturé autour d'un buffet déjeunatoire, offrant aux participants l'occasion de poursuivre les échanges et de renforcer leurs réseaux professionnels dans un cadre convivial.

Et pour les prochaines éditions, les référents handicap sont particulièrement invités à participer à cette rencontre, accompagnés, dans la mesure du possible, de leur directeur des ressources humaines et/ou de membres de la direction, afin de favoriser une approche coordonnée et collective des enjeux liés au maintien dans l'emploi.

Le service Prévention présent au Forum QVCT de Vétraz-Monthoux

À l'occasion de la Semaine de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), le CDG74, représenté par son Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI), a participé au forum organisé par la Ville de Vétraz-Monthoux.

Cette journée a permis de mettre en avant les missions du CDG, notamment celles du Pôle Santé au Travail (PST), et de sensibiliser les participants au rôle des ACFI dans l'accompagnement des collectivités en matière de santé et de sécurité au travail.

Le forum a été l'occasion de nombreux échanges avec les agents, l'encadrement, les représentants du CST ainsi que les élus, dont Monsieur le Maire et deux de ses Adjoints. Les discussions ont porté sur des enjeux majeurs tels que les difficultés de recrutement, la fidélisation des agents notamment par le biais des conditions de travail et l'importance de la prévention des risques professionnels.

Très appréciée des visiteurs, la bande dessinée présentant les métiers de la Fonction Publique Territoriale a rencontré un vif succès. Cette rencontre a également permis de valoriser le catalogue des prestations du CDG, de présenter le rapport d'activité et le « mag du CDG74 », ainsi que d'évoquer les portes ouvertes prévues en septembre 2026.

Engagée dans la démarche QVCT depuis l'an dernier, **la ville a salué la participation du CDG et exprimé son souhait de renouveler cette collaboration lors des prochaines éditions du forum.**

Une reconnaissance qui témoigne de l'intérêt des actions menées par le Centre de Gestion au plus près des collectivités et de leurs agents, au service d'une fonction publique territoriale toujours plus soucieuse de la qualité de vie au travail.



Liste des pièces justificatives à produire pour la conservation des droits à l'avancement

Suite à la suppression de l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de la situation de l'agent par une obligation unique à son retour de disponibilité (décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique), la liste des pièces à fournir a été actualisée.

L'arrêté du 20 avril 2026 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique est entré en vigueur le 30 avril et distingue plusieurs hypothèses pour le fonctionnaire en position de disponibilité.

S'agissant de l'agent exerçant une activité salariée (article 1), il conserve ses droits à l'avancement sous réserve de la transmission à son autorité de gestion d'une copie du ou des bulletins de salaire ainsi que du ou des contrats de travail permettant de justifier de cette activité (minimum 600h par an, cf. article 25-1 1° du décret n°86-68).

Les pièces justificatives sont détaillées également s'agissant de l'exercice d'une activité indépendante (article 2), de la création ou la reprise d'une entreprise (article 3), et de l'exercice d'une activité professionnelle à l'étranger (article 4).

L'article 5 précise que l'ensemble des pièces requises doivent être transmises par le fonctionnaire à son autorité de gestion, par tous moyens conférant une date certaine, à la date de sa réintégration et au plus tard un mois après celle-ci ou dès réception des pièces si elles ne sont pas en sa possession à l'issue de ce délai.

 [Retrouvez les documents utiles sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Recrutement & mobilité » - « Disponibilité »](#)

Publication du livre IV de la partie réglementaire du CGFP

Le décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code est paru au Journal Officiel le 13 mai.

Il crée la partie réglementaire du livre IV du Code général de la fonction publique, intitulé « Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines » qui traite notamment des emplois supérieurs, des lignes directrices de gestion, de la formation professionnelle tout au long de la vie, du télétravail et de la réorganisation de services.

Il s'agit de la poursuite du travail de codification à droit constant annoncé.

Ce décret procède également :

- A l'abrogation partielle ou totale de décrets dont les dispositions sont transférées, en tout ou partie, dans la partie réglementaire du livre IV du CGFP ;
- A des modifications des dispositions des livres II et III de la partie réglementaire du CGFP pour y corriger des erreurs matérielles, mettre en cohérence des formulations et actualiser ou introduire des liaisons entre les livres de la partie réglementaire du code.

Il entre en vigueur le premier jour du troisième mois qui suit celui de sa publication, soit le 1er août 2026.

Relèvement du SMIC au 1^{er} juin 2026

En application de l'arrêté du 22 mai 2026 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance, le montant du salaire minimum de croissance est porté à 12.31€ de l'heure, soit 1867.02€ bruts mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35h hebdomadaires, à compter du 1er juin 2026.

Selon un principe général du droit établi, la rémunération ne peut pas être inférieure au SMIC. Une indemnité différentielle est donc prévue (décret n°91-769 du 2 août 1991). Elle sera versée à l'ensemble des agents publics dont l'IM ne dépasse pas 380.

Activité accessoire de conducteur de transports scolaires

Pour rappel, afin de répondre à la pénurie de conducteurs de transports scolaire, le décret n°2022-1695 du 27 décembre 2022 avait ouvert pour les agents publics, à titre expérimental et sous réserve de l'autorisation préalable de leur employeur, la possibilité de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou de transports à la demande organisés en direction des élèves et étudiants en situation de handicap.

Compte-tenu du bilan positif de cette expérimentation, le décret n°2026-409 du 26 mai 2026 pérennise cette faculté dans le respect des règles relatives aux activités accessoires soumises à autorisation.

Ainsi, le décret n° 2026-409 du 26 mai 2026 relatif à la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés ajoute, à l'article R. 123-8 du Code général de la fonction publique, un nouvel alinéa :

« 12° Conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés mentionnés à l'article R. 3111-5 du code des transports ».

Cela concerne l'ensemble des employeurs publics et agents publics (toutes fonctions publiques confondues). Ce décret entre en vigueur le 29 mai 2026.

➔ [Retrouvez notre note relative au cumul d'activités mise à jour sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Déroulement de carrière » - « Droits et obligations des agents publics »](#)

Majoration temporaire des indemnités kilométriques

Est paru au JO du 31 mai, l'arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Cet arrêté majore temporairement les taux des indemnités kilométriques pour les déplacements effectués entre le 1^{er} juin 2026 et le 31 décembre 2026 :



Puissance fiscale du véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 001 km
De 5 CV et moins	0,32€ > 0,33€	0,40€ > 0,41€	0,23€ > 0,24€
De 6 CV et 7 CV	0,41€ > 0,42€	0,51€ > 0,53€	0,30€ > 0,31€
De 8 CV et plus	0,45€ > 0,46€	0,55€ > 0,57€	0,32€ > 0,33€
Motocyclette (cylindrée supérieure à 125cm3)	0,15€ > 0,16€		
Véломoteur et autres véhicules à moteur	0,12€ > 0,13€		

Congé supplémentaire de naissance

Pour rappel :

La loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 a instauré un congé supplémentaire de naissance (article 99).

Ce congé supplémentaire de naissance est applicable à la suite d'un congé de maternité (article L. 631-3 du CGFP), d'un congé d'adoption (article L. 631-8 du CGFP) ou d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant (article L. 631-9 du CGFP). Selon ces articles, ce congé est pris dans le délai et pour la durée mentionnés à l'article L. 1225-46-2 du Code du travail.

Ainsi, la durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois. Il peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, **selon les modalités définies par décret**. Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date de prise du congé et à sa durée et le délai dans lequel les jours de congé sont pris sont fixés **par décret**.

De plus, à compter de la date à laquelle il bénéficie du congé supplémentaire de naissance, le traitement est réduit. La fraction du traitement maintenu, qui est dégressive entre le premier et le second mois du congé, ne peut être inférieure à 50%. Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent alinéa, dont le niveau du traitement maintenu.

Plusieurs modalités devaient être définies par décrets, c'est désormais chose faite avec la publication des deux décrets ci-après.

Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires

Ce texte, qui concerne les agents relevant des trois versants de la fonction publique, actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités d'attribution de ce congé.

Il est applicable aux demandes de congé supplémentaire de naissance présentées à compter du 1er juin 2026 et dont la prise d'effet est demandée à compter du 1er juillet 2026.

Cependant, selon son article 31, par dérogation, l'agent public, parent d'un enfant né ou adopté entre le 1er janvier 2026 et le 30 juin 2026 ou d'un enfant dont la naissance était supposée intervenir durant cette période, bénéficie du congé supplémentaire de naissance à condition d'en faire la demande à l'autorité dont il relève un mois avant le début souhaité du congé. La ou les périodes de congé débutent dans un délai de 9 mois à compter du 1er juillet 2026 (c'est-à-dire que le congé peut être pris jusqu'au 31 mars 2027). Lorsque la durée du congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption est augmentée en application des dispositions des articles L631-3 et L631-5 du CGFP, ce délai de 9 mois est augmenté de la même durée supplémentaire.

Le congé supplémentaire de naissance est accordé à l'agent ayant épuisé ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Ce congé est accordé de droit à l'agent qui en fait la demande auprès de l'autorité territoriale dont il relève au moins un mois avant le début du congé. La demande précise la date de prise du congé, sa durée ainsi que, le cas échéant, son fractionnement et les dates de ce fractionnement. Ce délai d'un mois est réduit à 15 jours lorsque le congé supplémentaire de naissance suit immédiatement le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption et que le fonctionnaire souhaite débiter son congé au cours du mois suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer. La ou les périodes de congé débutent dans le délai de 9 mois suivant la naissance de l'enfant ou l'arrivée au foyer de l'enfant adopté.

Le congé supplémentaire de naissance prend fin de droit, à la demande de l'agent, en cas de décès de l'enfant ou en cas de diminution importante des ressources du foyer. L'autorité ayant accordé le congé peut écarter ce dernier à la demande du fonctionnaire intéressé.

➔ **Concernant les fonctionnaires**, ce décret modifie le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021.

Le fonctionnaire en congé supplémentaire de naissance perçoit 70% de son traitement indiciaire le premier mois, puis 60% le second mois. Le cas échéant, le SFT et l'indemnité de résidence sont maintenus à 100%. La NBI suit le sort du traitement, c'est-à-dire 70% le premier mois, puis 60% le second mois.

➔ **Concernant les agents contractuels**, ce décret modifie le décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Durant le congé supplémentaire de naissance, l'agent perçoit 70% de son traitement le premier mois, puis 60% le second mois (article 10). De plus, l'agent qui s'abstient de reprendre son emploi à l'issue d'un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ou d'un congé supplémentaire de naissance notifie cette intention 15 jours au moins avant le terme de ce congé (article 39).

Décret n° 2026-428 du 30 mai 2026 portant diverses dispositions relatives au congé supplémentaire de naissance des agents publics

Ce texte, qui concerne également les agents relevant des trois versants de la fonction publique, actualise la réglementation pour tenir compte de la création du congé supplémentaire de naissance dans les différents statuts de la fonction publique et définit les modalités de maintien de la rémunération indemnitaire pendant ce congé. Ses dispositions concernent, pour l'essentiel, la fonction publique d'Etat.

S'agissant des agents territoriaux, selon l'article L. 714-6 du CGFP, « Les régimes indemnitaires mentionnés à l'article L. 714-5 sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre VI, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service ».



Le congé supplémentaire de naissance relevant des congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre VI, le régime indemnitaire des agents territoriaux (fonctionnaires et contractuels) est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, soit 70% le premier mois, puis 60% le second mois. Ce maintien s'applique de droit, sans nécessité de délibérer au préalable.

➔ [Retrouvez le modèle d'arrêté de mise en congé supplémentaire de naissance sur AGIRHE et sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Actes RH - Modèles » - « Actes individuels »](#)

Formation à l'armement des policiers municipaux

Est paru au JO du 7 juin, l'arrêté du 27 mai 2026 modifiant l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention.

L'arrêté procède à quelques modifications concernant cette formation, et notamment l'article 4 qui précise : la formation dispensée en vue de l'obtention du certificat de moniteur de police municipale en maniement des armes vaut formation préalable à la délivrance du port d'arme des agents de police municipale.

Surtout, cet arrêté complète l'arrêté du 3 août 2007 relatif aux formations à l'armement des agents de police municipale et aux certificats de moniteur de police municipale en maniement des armes et de moniteur de police municipale en bâtons et techniques professionnelles d'intervention en ajoutant les gardes champêtres.

Réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale

Plusieurs décrets ont été publiés dans le cadre la mise en œuvre de la réforme de l'encadrement supérieur dans la fonction publique territoriale. Ils entrent en vigueur le 1er juillet 2026.

Concernant les administrateurs territoriaux :

Décret n° 2026-483 du 10 juin 2026 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Ce texte vient modifier le décret n°87-1097 du 30 décembre 1987 portant statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux en prévoyant notamment que :

- Les dénominations, le nombre d'échelons et les durées d'échelons des 3 grades du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux sont considérablement modifiés :

	Dénomination avant le 01/07/2026	Dénomination au 01/07/2026	Nombre d'échelons avant le 01/07/2026	Nombre d'échelons au 01/07/2026	Durée totale de l'avancement avant le 01/07/2026	Durée totale de l'avancement au 01/07/2026
1^{er} grade	Administrateur	Administrateur du 1 ^{er} grade	10	30	14 ans	40,5
2^{ème} grade	Administrateur hors classe	Administrateur du 2 ^{ème} grade	8	32	19 ans	46,5
3^{ème} grade	Administrateur général	Administrateur du 3 ^{ème} grade	5 + échelon spécial	30	12 ans + échelon spécial	43,5

Remarque : le 1^{er} grade compte toujours 2 échelons d'élève dont les durées sont inchangées (1 an dans le 1^{er} échelon, puis 6 mois).

- Les agents actuellement titulaires de l'un des grades du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux sont reclassés au 1er juillet 2026 selon les dispositions détaillées aux articles 15 et 16 de ce décret (les arrêtés seront disponibles prochainement sur AGIRHE).

L'échelon de reclassement attribué en application du tableau de correspondance de l'article 15 peut être modifié si l'agent est détaché sur emploi fonctionnel, selon les conditions précisées à l'article 16.

Est créé, pour les besoins de ce reclassement, un grade transitoire d'administrateur territorial comportant 37 échelons. La durée du temps passé dans chacun des échelons de ce grade transitoire est fixée à 18 mois.

- Les conditions d'avancement et les règles relatives au classement dans les grades d'avancement sont également modifiées par ce décret.
- Enfin, ce décret procède à une mise à jour des références juridiques au regard du code général de la fonction publique.

Décret n° 2026-485 du 10 juin 2026 modifiant l'échelonnement indiciaire des administrateurs territoriaux.

Ce décret a pour objet de fixer la grille indiciaire des administrateurs territoriaux selon des modalités identiques à celles des administrateurs de l'Etat. Elle comporte de la même manière trois grades, ainsi qu'un grade transitoire, dotés des mêmes échelons.

Concernant les emplois fonctionnels de DGS et DGA :

Décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Ce texte abroge :

- Le décret n° 87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- Le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il précise les conditions d'application de la réforme de l'encadrement supérieur aux emplois fonctionnels et vient notamment apporter les modifications suivantes :

- La durée maximale de détachement sur un emploi fonctionnel administratif est portée à **6 ans** (au lieu de 5 ans précédemment).
- Les emplois fonctionnels administratifs dans les collectivités de plus de 40 000 habitants sont **distingués en 4 niveaux**, en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi. Un arrêté doit déterminer la liste des emplois relevant de chacun de ces niveaux.
- Le décret n° 2022-48 du 21 janvier 2022 relatif aux emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est modifié.

Décret n° 2026-486 du 10 juin 2026 relatif à l'échelonnement indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés

Ce décret fixe la grille indiciaire des emplois administratifs de direction des collectivités territoriales de moins de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés.

Les grilles des emplois de DGS 2-10 000 habitants, DGS 10-20 000 habitants, DGS 20-40 000 habitants, DGA 10-20 000 habitants et DGA 20-40 000 habitants demeurent inchangées.

Décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale

Ce décret institue un régime indemnitaire propre à certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés afin d'y décliner, en matière indemnitaire, la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Il précise qu'il appartient aux organes délibérants de déterminer, pour les agents territoriaux nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs, les plafonds des deux parts du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État nommés ou recrutés dans des emplois supérieurs équivalents.

Enfin, ce décret tire les conséquences de la création de ce régime indemnitaire en supprimant, pour certains emplois administratifs supérieurs des collectivités territoriales de plus de 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, le bénéfice de la NBI et de la prime de responsabilité.

➞ [Retrouvez notre guide du détachement sur emploi fonctionnel mis à jour sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Recrutement & mobilité » - « Détachement »](#)



Deux nouveaux médecins rejoignent la santé au travail...

Docteur Charline SINTES : Médecin du travail

« Après mon concours je choisis la **spécialité pédiatrique** et réalise mon internat avec une formation généraliste orientée urgences et médico-social.

J'ai réalisé un assistantat en tant que **référénte Protection de l'Enfance départementale**, puis des expériences multiples en remplacements hospitaliers, libéraux et dans le domaine du handicap.

J'ai constaté l'importance du travail en équipe pluridisciplinaire. Suivant mon besoin de cohérence et mes valeurs d'engagement et de responsabilité, j'ai rejoint début juin le CDG74.

Je suis désormais **médecin collaboratrice au travail** et mes missions impliquent :

- **D'assurer le suivi des agents des collectivités territoriales** lors des consultations individuelles mais également sur le terrain
- **De participer à des actions d'amélioration des conditions de travail**
- **Et de m'impliquer dans le service pour le développement de projets.**

Ceci avec l'exigence d'une collaboration fine entre les différents partenaires en santé au travail mais également les différents services du CDG74 et les collectivités territoriales dans le respect du secret médical, afin d'offrir les réponses les plus pertinentes aux différentes situations qui pourraient se présenter. »



Journée portes ouvertes 2026

Le Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG74) vous donne rendez-vous **le jeudi 24 septembre** à l'occasion d'une journée portes ouvertes dédiée à la découverte des services et des accompagnements proposés aux collectivités territoriales.

Cette journée s'adresse tout particulièrement aux élus, Directeurs Généraux des Services (DGS), Directeurs des Ressources Humaines (DRH) ainsi qu'aux Secrétaires généraux de mairie.

Au programme : des temps d'échanges privilégiés avec les équipes du CDG74 pour mieux comprendre les dispositifs d'accompagnement, découvrir les services mis à disposition des collectivités et obtenir toutes les informations utiles pour préparer sereinement le nouveau mandat.

Tout au long de la journée, les experts du CDG74 seront présents pour répondre à vos questions, partager leur expertise et vous accompagner dans vos projets et vos enjeux du quotidien.

Ne manquez pas cette opportunité de rencontrer les équipes du CDG74 et de découvrir toutes les solutions mises à votre disposition pour accompagner votre collectivité.

[Découvrir le programme ICI](#)



Forum des collectivités 2026

Le Forum des Collectivités Territoriales de Haute-Savoie, organisé chaque année par Rochexpo en collaboration avec l'ADM 74, est un événement professionnel majeur dédié aux élus locaux, agents des collectivités, partenaires institutionnels et prestataires privés.

12^e ÉDITION

FORUM

DES

COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

DE HAUTE-SAVOIE

6 VENDREDI
NOVEMBRE
2026

La prochaine édition se tiendra **le vendredi 6 novembre 2026** au **Parc des Expositions de La Roche-sur-Foron**, en parallèle du 93^e Congrès des Maires de Haute-Savoie.

Le Forum des Collectivités Territoriales propose **une journée de rencontres, d'échanges, de conférences et de présentations de solutions concrètes au service des territoires et de l'action publique locale.**

L'équipe du CDG74 sera présente sur un stand pour représenter la Fonction Publique Territoriale et présenter l'ensemble de ses missions ainsi que les accompagnements proposés aux collectivités et aux agents.

Le CDG74 c'est ...

70
collaborateurs

5 pôles
3 cellules

400
collectivités
affiliées

+ de 30
prestations
proposées

+ de 14 000
carrières
suivies

Centre de Gestion 74

44 Rue du Goléron - 74370 Annecy
04 50 51 98 50

Horaires d'ouverture :

Du lundi au jeudi : de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 17h00

Le vendredi : de 8h30 à 12h00 et de 13h15 à 16h00

Mentions légales

Responsable de la publication : Antoine de Menthon, Président du CDG74

Rédaction : Centre de gestion 74 - 44 rue du Goléron, 74370 Annecy

Impression : Photoplan—9 bis Rue de Malaz - 74600 ANNECY

Tirage : 150 exemplaires

Illustrations : Pexels, Freepik

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !