

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Le CDG74 lance son dispositif de formation pour répondre aux besoins des collectivités.

p.6-7

L'actu de nos services

Le point sur les contrats en cours du CDG74 (Prévoyance, risques statutaires et titres-restaurant)

p.10

Zoom sur nos missions

Bienvenue au Docteur Noémie MARCHE-ZERNA, Pôle Santé au Travail

p.21

À vos agendas

Deux événements incontournables

p.22

Numéro 51

octobre - novembre - décembre 2026



SOMMAIRE

4 **Edito**

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

6 **Dossier**
6-7/ Le CDG74 lance son dispositif de formation pour répondre aux besoins des collectivités

8 **L'actu du CDG74**
8/ Elections professionnelles 2026
9/ Un nouveau Conseil d'administration pour poursuivre les actions du CDG74

10 **L'actu de nos services**
10/ Campagne RSU 2025 : déjà 50% des collectivités l'ont validé !
10-11/ Le point sur les contrats en cours du CDG74
12-13/ Zoom sur le contrat d'apprentissage aménagé
14/ Label RH Employeur Territorial Engagé poursuit son déploiement

14 **Juridique**
15-20/ Le point sur l'actualité juridique

21 **Zoom sur nos missions**
21/ L'équipe du Pôle Santé au Travail s'agrandit

22 **À vos agendas**
22/ Forum des collectivités
22/ La Nuit de l'Orientation

édito



Anticiper, accompagner, agir : une nouvelle mandature au service des collectivités

Ce nouveau numéro du *Mag du CDG74* paraît à un moment particulier de la vie de notre établissement. À la suite des élections municipales de mars 2026 et du renouvellement des exécutifs intercommunaux, notre Conseil d'administration a été renouvelé. Une nouvelle mandature s'ouvre, avec une ambition claire : **poursuivre et renforcer l'accompagnement que le Centre de gestion apporte aux collectivités et à leurs agents.**

Cette nouvelle étape nous invite à regarder devant nous.

Nos collectivités sont confrontées à des transformations profondes : évolution des métiers, difficultés de recrutement, renouvellement générationnel, nouvelles attentes des agents, exigences accrues en matière de santé et de sécurité au travail, évolutions numériques et réglementaires. Face à ces défis, notre responsabilité est **d'anticiper plutôt que subir, accompagner plutôt que constater.**

C'est dans cet esprit que le CDG74 lance son nouveau dispositif de formation. Cette offre répond à un besoin concret : proposer des formations de proximité, pratiques et adaptées aux réalités du terrain. Santé et sécurité au travail, ressources humaines, emploi et management constituent les premiers axes de cette démarche.

La formation est aussi un levier **d'attractivité, de fidélisation et de transmission des compétences.** Alors que 25 à 30 % des agents territoriaux de Haute-Savoie pourraient partir à la retraite d'ici la fin du prochain mandat, nous devons préparer les compétences de demain, accompagner les parcours et faciliter l'arrivée de nouvelles générations dans la fonction publique territoriale.

Cette exigence d'anticipation concerne également nos politiques RH. Rapport social unique, accompagnement au recrutement, Mission handicap, santé au travail ou conseil en évolution professionnelle : autant d'outils pour permettre aux employeurs territoriaux de mieux connaître leurs enjeux et d'agir efficacement.

Cette volonté d'accompagnement prend également tout son sens à l'approche des élections professionnelles du 10 décembre prochain. La participation des agents à la vie de la fonction publique constitue un élément essentiel du dialogue social et de la démocratie sociale.

Notre ambition est simple : être un centre de gestion utile, accessible et proche des territoires.

Avec les administrateurs, les équipes du CDG74 et l'ensemble de nos partenaires, nous poursuivrons cette dynamique au service des collectivités et de celles et ceux qui font vivre le service public local.

C'est cette ambition que nous souhaitons porter avec vous au cours de cette nouvelle mandature.

Je vous souhaite une excellente lecture de ce nouveau numéro du *Mag du CDG74*.



Antoine de MENTHON
Président du CDG74



L'essentiel du Mag :



Dossier (pages 6 et 7)

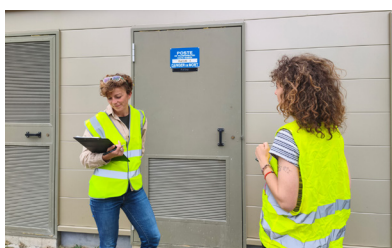
Le CDG74 lance son dispositif de formation pour répondre aux besoins des collectivités

Le CDG74 accompagne les collectivités dans le développement des compétences de leurs agents grâce à une offre de formation adaptée à leurs besoins. Un atout pour renforcer les compétences et améliorer la qualité du service public.

L'actu de nos services (pages 10 et 11)

Le point sur les contrats en cours du CDG74

- Accord cadre titres restaurant
- Assurance risques statutaires
- Convention de participation Prévoyance.



Zoom sur nos missions (page 21)

Bienvenue au Docteur Noémie MARCHE-ZERNA : Médecin en Santé au Travail.

Agenda :



Le CDG74 lance son dispositif de formation pour répondre aux besoins des collectivités

Enregistré comme organisme de formation auprès de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes depuis le 22 décembre 2025 sous le n° 84740551574, le CDG74 lance actuellement la phase opérationnelle de son dispositif de formation.

Dans ce cadre, le CDG74 a commencé à développer une offre de formation, construite autour de 3 axes :



La santé et la sécurité au travail



Les ressources humaines



L'emploi et le management

Les origines du projet de développement de la formation au sein du CDG74

« L'idée est née de trois constats.

Le premier concerne le besoin des collectivités d'un accompagnement de proximité, rapidement accessible, pour renforcer les compétences de leurs agents, notamment lors de leur prise de fonctions ou au cours de leur carrière.

Le deuxième est démographique : d'ici la fin du prochain mandat, 25 à 30 % des agents territoriaux de notre département partiront à la retraite. Il est donc essentiel d'anticiper ces départs, d'attirer de nouveaux candidats et d'accompagner les collectivités dans la formation et dans la montée en compétences de leurs agents.

Enfin, le développement du conseil en évolution professionnelle au CDG74 fait émerger le besoin de proposer des formations adaptées aux agents engagés dans une reconversion ou une mobilité professionnelle. »

Les objectifs et la méthode

« Notre objectif est d'accompagner les collectivités dans la **montée en compétences de leurs agents**, en leur proposant des solutions de formation adaptées à leurs besoins, notamment lorsqu'ils sont urgents ou de court terme : mobilité fonctionnelle, recrutement de jeunes diplômés, de candidats issus du secteur privé ou d'agents peu expérimentés dans les métiers territoriaux.

Dans un contexte de fortes tensions de recrutement, nous souhaitons également, **en partenariat avec France Travail**, intégrer des demandeurs d'emploi à des parcours de qualification avant ou lors de leur prise de poste. L'objectif est de leur donner les bases nécessaires à leur future fonction, notamment sur les métiers administratifs en tension ou présentant des spécificités territoriales, tout en limitant l'impact sur les équipes déjà en place.

Le CDG74 entend ainsi créer un véritable « **sas** » entre le **recrutement et la prise de poste**, à travers des formations préalables à l'emploi ou des immersions professionnelles. Cette démarche permettra également de constituer des **viviers de candidats formés aux spécificités des métiers territoriaux**, utiles notamment aux collectivités accompagnées par notre service intérim ou dans leurs démarches de recrutement. »

Les formateurs

« Nous avons le souhait de l'expertise, et du vécu de terrain.

Dans ces conditions, nous souhaitons nous appuyer exclusivement sur des formateurs soit issus du CDG, soit issus des collectivités du département, et sélectionnés sur la base du volontariat en fonction de leurs compétences techniques reconnues.

Nous avons, pour le moment, retenu trois axes pour ces formations : santé et sécurité au travail, RH/paye, emploi et management.

Ce programme sera bien entendu amené à évoluer au fil du temps mais l'idée générale qui nous anime est de pouvoir proposer au plan de formation des modules variés, sous des formats plus ou moins courts, mais avec une approche très concrète et une véritable expertise métier. C'est ce que recherchent nos collectivités. »

Les formations proposées

« Les premières formations, prévues dès cet automne, sont présentées sur le site du CDG74, avec un espace dédié et un formulaire d'inscription. Une rubrique spécifique a également été intégrée au portail GRC afin de faciliter les demandes des collectivités. Une adresse dédiée, formation@cdg74.fr, permet enfin de centraliser les échanges.

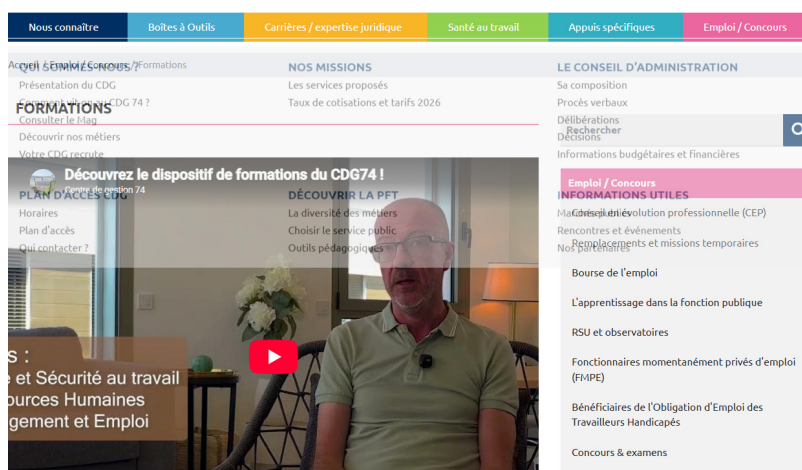
Le dispositif est donc désormais opérationnel, avec de nouveaux modules répondant aux difficultés de recrutement dans certains métiers territoriaux, notamment la comptabilité publique, les ressources humaines ou l'état civil.

Concernant l'intégration de demandeurs d'emploi, le projet nécessite l'obtention de la certification Qualiopi, indispensable pour mobiliser certains financements publics, notamment ceux de France Travail. La démarche de certification est prévue au dernier trimestre 2026, pour un objectif de certification début 2027 et un lancement de l'expérimentation au premier semestre 2027.

Enfin, le service formation et le conseil en évolution professionnelle travaillent à la constitution d'un réseau de collectivités partenaires pour développer les immersions professionnelles sur l'ensemble des bassins de vie du département. »

Accéder au dispositif de formation

« L'accès au dispositif de formation du CDG74 nécessite l'adhésion de la collectivité à une convention cadre, après délibération de l'autorité territoriale. Cette adhésion est gratuite ; seules les inscriptions aux formations sont facturées, selon les tarifs fixés par le conseil d'administration du CDG74. »



Élections professionnelles 2026 : votre vote compte !

5,8 millions d'agents publics sont appelés à voter aux élections professionnelles du **10 décembre 2026** (entre le 3 et le 10 décembre 2026 pour ceux qui voteront par voie électronique notamment dans la fonction publique de l'État).

Pourquoi voter ?

Les élections professionnelles représentent un enjeu de démocratie sociale. Elles consacrent, par l'élection de leurs représentants, le droit de participation des agents à la détermination des règles individuelles et collectives qui les concernent. Au total, ce sont **près de 20 000 instances qui seront installées à l'issue de ce scrutin : comités sociaux, commissions administratives paritaires (CAP), et commissions consultatives paritaires (CCP).**

Ces instances ont un impact concret sur le quotidien des agents publics.



Pour quelles instances ?

Les représentants du personnel sont élus pour des **mandats de 4 ans** au sein des instances établies par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

- le **comité social territorial (CST)**, une instance unique de dialogue social résultant de la fusion des anciens comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui traite les questions collectives, y compris celles relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
- les **commissions administratives paritaires (CAP)** avec un rôle recentré sur les décisions individuelles défavorables aux fonctionnaires ;
- les **commissions consultatives paritaires (CCP)** consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels.

Comment voter ?

Élections professionnelles
Fonction publique

COMMENT VOTER ?

Les modalités de vote diffèrent selon les administrations et les établissements

Selon le choix de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement, l'électeur est informé et reçoit le matériel de vote correspondant.



→ **Vote électronique**
Il peut être ouvert au plus tôt le 3 décembre et devra être clos le 10 décembre.



→ **Vote à l'urne**
10 décembre 2026
(si votre administration le propose)



→ **Vote par correspondance**
Au plus tard 10 jours avant le scrutin
Les électeurs reçoivent par courrier le matériel de vote et la propagande des élections. Les bulletins de vote sont envoyés par courrier et doivent être réceptionnés avant l'heure de clôture du scrutin le 10 décembre 2026.

Renseignez-vous pour savoir quelles modalités de vote sont disponibles pour vous !
Pour choisir mes représentants syndicaux, je vote entre le 3 et le 10 décembre 2026.

Selon votre administration, vous pourrez voter par voie électronique, entre le 3 et le 10 décembre 2026 (obligatoire dans la fonction publique de l'État), à l'urne le 10 décembre ou par correspondance, avec un envoi au plus tard le 30 novembre 2026.

[Pour plus d'informations, rendez-vous sur notre site internet www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)

Un nouveau Conseil d'administration pour poursuivre les actions du CDG74

À la suite des élections municipales de mars 2026 puis des renouvellements des exécutifs des intercommunalités, le CDG74 a procédé au renouvellement de son Conseil d'administration (CA), instance qui oriente et supervise son action au service des collectivités, de leurs agents. Comme en 2020, le scrutin 2026 s'est déroulé intégralement par voie électronique, y compris pour les collectivités non affiliées qui jusqu'à lors désignaient leurs représentants.

Le nouveau conseil d'administration du CDG74 est composé de 30 membres titulaires répartis en plusieurs collèges, représentant :

- les communes affiliées ;
- les établissements publics affiliés ;
- les communes et établissements qui adhèrent au socle commun de compétences (+ de 350 agents)
- et le Département membre de droit dont les représentants n'étaient pas remplacés à cette occasion

Les membres du Conseil sont élus pour un mandat de six ans, correspondant au cycle municipal.

Le Président et les Vices-président(e)s



Antoine de MENTHON
Président



Claudine FAUDOT
1^{ère} Vice-Présidente



Christophe BOCHATON
2^{ème} Vice-Président



Brigitte GONDOUIN
3^{ème} Vice-Présidente



Raymond PELLICIER
4^{ème} Vice-Président

Après une première séance d'installation officielle le 10 juillet, la mandature s'ouvre sur de nombreux projets d'accompagnements RH des collectivités, en lien avec les nombreuses évolutions réglementaires mais aussi les contextes numérique, économique, environnemental...

Campagne RSU 2025 : déjà 50% des collectivités l'ont validé !

Vous avez jusqu'au 30 novembre 2026 pour saisir vos données !

Chaque année, les collectivités sont invitées à réaliser leur **Rapport Social Unique (RSU)**, une véritable photographie de leur situation sociale.

Le RSU rassemble un large panel de données RH, notamment :

- la répartition des effectifs selon l'âge, le genre et la catégorie
- la rémunération
- le taux d'absentéisme
- Les formations suivies par les agents au cours de l'année.

Au-delà de l'obligation réglementaire, le RSU constitue un véritable outil d'aide au pilotage des ressources humaines. Il permet aux collectivités de suivre chaque année leurs données RH, d'éclairer leurs décisions et de se comparer à des collectivités similaires.



Le point sur les contrats en cours du CDG74

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

Rappel : 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.

Afin d'assurer la continuité, le CDG74 a engagé une procédure de renouvellement du marché, avec une prise d'effet prévue au 1^{er} janvier 2027 pour une nouvelle période de 4 ans.

Aucune démarche de la part des collectivités à ce stade. Le CDG74 assure 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).

Il sera possible d'adhérer dès le 1^{er} janvier 2027 ou à tout moment en cours d'exécution du contrat.

Contrat groupe d'assurance des risques statutaires : renouvellement au 1^{er} janvier 2027

Le CDG 74 accompagne les collectivités à travers l'assistance administrative dans le cadre du contrat groupe d'assurance des risques statutaires.

Le contrat-groupe en cours d'exécution **arrivera à échéance le 31 décembre 2026.**

Le CDG74 a lancé un appel d'offre, début 2026, afin de le renouveler **à compter du 1^{er} janvier 2027, pour une nouvelle durée de 4 ans.**

Au terme de cette procédure de mise en concurrence, le marché a été attribué au groupement DIOT-SIACI / Groupama.

Pour rappel, ce contrat-groupe est constitué :

- **d'une tranche ferme**, le petit marché, à destination des collectivités de moins de 30 agents CNRACL qui pourront adhérer à tout moment durant l'exécution du contrat du 1er janvier 2027 au 31 décembre 2030.

- **de tranches optionnelles**, le marché sup seuil, à destination des collectivités de 30 agents CNRACL et plus, qui peuvent adhérer à condition d'avoir participé à la procédure de mise en concurrence.

Suite aux réunions d'information sur le nouveau petit marché (modalités d'adhésion, conditions tarifaires...) des 17 et 22 septembre et aux courriers adressés aux collectivités sup seuil, retrouvez les documents de présentation dans la boîte à outils "Assurance" sur le site internet du CDG74.

Si vous ne l'avez pas encore fait, nous vous invitons à vous connecter à l'espace d'adhésion en ligne (codes d'accès transmis par mail par le courtier DIOT-SIACI) dès que possible.

Le service Assurances reste à votre disposition : assurance-groupe@cdg74.fr



Convention de participation Prévoyance : lancement du recueil des mandats pour la participation à l'appel d'offre en vue de son renouvellement au 1^{er} janvier 2028

Le CDG74 relance son appel d'offre en vue du renouvellement de la convention de participation Prévoyance **au 1^{er} janvier 2028**.

Nous vous invitons à participer à cette mise en concurrence en nous confiant mandat.

Retrouvez toutes les informations nécessaires sur notre site internet dans la boîte à outils Prévoyance.

A noter : la convention de participation actuelle sera prolongée à titre exceptionnel d'une année supplémentaire en 2027. Une communication sera assurée prochainement.



Zoom sur le contrat d'apprentissage aménagé

La Mission handicap du CDG74 vous accompagne avant, pendant et après le recrutement de vos apprentis.

Nous vous aidons à faire le lien entre :



Le candidat



La formation



L'employeur territorial

ZOOM SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE AMENAGE

➔ Pour qui ?

Tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sans limite d'âge.

➔ Pourquoi recruter un apprenti en situation de handicap ?

- Former sur mesure votre agent en apprentissage, transmettre les savoir-faire spécifiques de votre collectivité, pérenniser ses métiers et permettre le transfert des compétences.
- Faire face aux difficultés de recrutement d'agents qualifiés et renforcer l'attractivité des métiers publics.
- Répondre à vos obligations d'emploi de travailleurs handicapés.

LES AIDES DU FIPHP



80% de la
rémunération brute
et des charges
patronales
(Indemnités
d'apprentissage)



Prise en charge des
frais de formation
jusqu'à 10.000 €
par an



Aide au tutorat
20,50 € / heure



Aménagement
de poste (chez
l'employeur ou au
CFA)



Aide parcours
vers l'emploi

➔ Vous cherchez un candidat ?

Nous pouvons vous aider en sollicitant nos réseaux :

- les CFA/OFA** de Haute-Savoie (et limitrophes)
- le Réseau Pour l'Emploi (France travail, Cap Emploi, Missions locales)

Dans le cadre de notre appui au recrutement : rencontre et préparation du ou des candidat(s)

L'actu de nos services

→ Vous avez un candidat ?

Contactez-nous pour en savoir plus sur les aides financières et l'accompagnement possible (intégration, adaptation du poste, mobilisation des aides).

→ Vous avez déjà un apprenti en situation de handicap ?

Transmettez-nous les informations afin de valoriser ce recrutement dans le cadre de notre convention avec le FIPHFP.

→ Vous souhaitez en savoir plus ?

Contactez le service Mission handicap : handicap@cdg74.fr, pour un entretien à votre convenance ou pour recevoir toutes les informations nécessaires à votre projet de recrutement d'un apprenti en situation de handicap.



PROCHAIN RDV : Les Cafés de l'apprentissage

Les Cafés de l'apprentissage organisent leur 4^e rencontre le jeudi 5 novembre 2026 à 9h30, au CDG74, pour échanger autour du contrat d'apprentissage aménagé, partager les expériences et faire le point sur les recrutements et les actions menées. Cet événement est ouvert aux CFA, aux OFA, aux employeurs publics et privés conventionnés FIPHFP, ainsi qu'aux nouveaux centres de formation souhaitant rejoindre cette initiative.



Sandrine OURY

**Chargée de mission handicap -
recrutement - apprentissage**

sandrine.oury@cdg74.fr
04 56 49 57 48 / 06 18 08 97 99



Anne FAUCONNET

Coordinatrice handicap

anne.fauconnet@cdg74.fr
04 50 09 53 70 / 06 34 33 34 89

**** Centre de formation d'apprentis**

**** Organisme de formation par l'Apprentissage**

Label RH Employeur Territorial Engagé poursuit son déploiement en Haute-Savoie

Le **Label RH Employeur Territorial Engagé**, porté par le CDG74, poursuit son développement. Le 8 octobre, le comité de pilotage s'est réuni afin d'examiner les premières candidatures et de définir les prochaines étapes de cette démarche innovante au service des employeurs territoriaux.

Une démarche au service de l'attractivité des collectivités

Face aux enjeux croissants d'attractivité, de qualité de vie, de conditions de travail (QVCT) et de gestion des ressources humaines, le **Label RH Employeur Territorial Engagé** a pour ambition d'accompagner les collectivités dans leurs pratiques RH et de valoriser concrètement les initiatives mises en œuvre sur le terrain.

Cette démarche vise à reconnaître l'engagement des employeurs territoriaux et à encourager le développement de pratiques favorisant le bien-être des agents, l'attractivité des métiers et la qualité du service public.



Des premières candidatures examinées et de nouvelles échéances fixées

Lors de la réunion du 8 octobre, les membres du comité de pilotage ont étudié les premières candidatures déposées et poursuivi les travaux nécessaires au déploiement du label.

Les échanges ont également permis de définir les prochaines échéances, avec deux temps forts à venir :

En décembre 2026 : l'organisation d'une remise des trophées pour valoriser les collectivités engagées dans la démarche.

Dès janvier 2027 : le lancement de la deuxième édition du label, afin de poursuivre cette dynamique et de permettre à de nouvelles collectivités de s'inscrire dans cette démarche de reconnaissance et de progrès.

Une mobilisation collective pour valoriser les employeurs territoriaux

Le CDG74 remercie chaleureusement les membres du comité de pilotage pour leur implication :

- **Valérie Bouvier**, DGS - CDG74
- **Olivier Blezel**, Chargé de mission innovations & Animation territoriale - CDG74
- **Nina Brun**, Chargée de communication - CDG74
- **Pierre Souchon** - Caracal Stratégies
- **Sandra Dubouloz** - Professeure des Universités - l'IUT d'Annecy
- **Barbara Pissard** - DGS à la Mairie de Megève
- **Anne-Catherine Montaud** - DGS à la Mairie de Gaillard.

Un grand merci également aux collectivités candidates pour leur engagement et leur participation à cette initiative.



[Pour plus d'informations, veuillez consulter la page dédiée sur le site internet : www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)

Attractivité : amélioration de l'accès au logement des travailleurs des services publics en position de disponibilité

La loi n°2026-553 du 29 juin 2026 visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics modifie le Code de la construction et de l'habitation, le Code général de la propriété des personnes publiques, le Code de l'urbanisme, le Code général des collectivités territoriales et le Code de la santé publique pour améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, notamment les agents publics, dans une logique d'attractivité.

Autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et aux évènements

Les dispositions du décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature, entrent en vigueur le **1^{er} janvier 2027**.

Ce décret fixe, pour l'ensemble des agents de la fonction publique, la liste et les conditions d'octroi des autorisations spéciales d'absence (ASA) et des aménagements horaires liés à la parentalité et à l'occasion de certains évènements familiaux.



S'agissant des dispositions générales :

- Pour bénéficier d'une ASA, l'agent adresse une demande écrite à l'autorité de gestion dont il relève. Il fournit, en temps utile, à l'appui de sa demande, les pièces justificatives nécessaires. Lorsque l'autorité de gestion rejette une demande d'ASA présentée sur le fondement du chapitre III (c'est-à-dire les ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux accordées sous réserve des nécessités de service), sa décision est motivée.
- Le temps d'absence résultant des ASA prévues par le présent décret est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. La période pendant laquelle l'agent bénéficie d'une ASA prévue par le présent décret n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail (pas de « jours RTT »).
- À l'exception de l'ASA d'une heure par jour pour la femme en état de grossesse (à compter du premier jour de son troisième mois de grossesse), les ASA prévues par le décret peuvent être accordées par journée ou par demi-journée. Les ASA sont prises lors de l'évènement les justifiant. Les ASA pour le décès d'un enfant, du conjoint (ou du partenaire de PACS ou de la personne avec laquelle l'agent vit maritalement), des parents, des beaux-parents, des frères et sœurs, et l'ASA à l'occasion du mariage de l'agent (ou de la conclusion d'un PACS) débutent dans le délai d'un mois à compter de la date de l'évènement les justifiant.

Les durées de ces ASA peuvent être majorées de 2 jours maximum lorsque la circonstance au titre de laquelle

- ➔ En dehors du pays de résidence administrative de l'agent ;
- ➔ Dans une collectivité d'Outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie alors que l'agent n'y a pas sa résidence administrative ;
- ➔ En métropole lorsque l'agent a sa résidence administrative dans une collectivité d'Outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie.

S'agissant des ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux, accordées de droit :

- L'agent bénéficie des ASA prévues à l'article L. 1225-16 du Code du travail suivant les modalités déterminées par le présent décret. Il s'agit des ASA suivantes : ASA pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement / ASA pour les actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation / ASA relative à la procédure d'adoption. Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, bénéficie également d'une ASA pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.
- Le nombre maximal d'ASA dans le cadre de la procédure d'adoption est fixé à 5 par procédure d'agrément.
- L'agent bénéficie d'une ASA de 5 jours à l'occasion de l'annonce chez son enfant :
 - ➔ De la survenance d'un handicap ;
 - ➔ D'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique mentionnée à l'article D. 3142-1-2 du code du travail ;
 - ➔ D'un cancer.
- L'agent bénéficie d'une ASA de 5 jours en cas de décès de son conjoint, de la personne avec laquelle il est lié par un pacte civil de solidarité ou de la personne avec laquelle il vit maritalement.
- L'agent bénéficie d'une ASA de 3 jours en cas de décès
 - De son père ou de sa mère ;
 - ➔ Du conjoint de son père ou de sa mère, de la personne avec laquelle son père ou sa mère est lié par
 - ➔ un PACS ou de la personne avec laquelle son père ou sa mère vit maritalement ;
 - ➔ D'un frère ou d'une sœur.
- L'agent bénéficie d'une ASA de 5 jours à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité.



S'agissant des ASA liées à la parentalité et à certains évènements familiaux, accordées sous réserve des nécessités de service :

- La femme en état de grossesse peut bénéficier d'une ASA, sous réserve des nécessités de service, à raison d'une heure par jour à compter du premier jour de son troisième mois de grossesse et jusqu'à la date du début du congé pour maternité.
- L'agent devant s'absenter pour soigner ou assurer momentanément la garde d'un ou de plusieurs enfants de moins de 16 ans dont il a la charge effective peut bénéficier d'ASA, sous réserve des nécessités de service, dont la durée cumulée est égale à 6 jours par an pour un agent exerçant à temps plein et à temps complet. Dans les autres cas, cette durée est réduite au prorata de sa quotité de temps de travail. Aucune limite d'âge n'est fixée lorsque l'enfant est en situation de handicap. La durée mentionnée au premier alinéa est doublée lorsque l'agent assume seul la charge du ou des enfants.

S'agissant des aménagements horaires :

- Les aménagements horaires peuvent être accordés, sous réserve des nécessités de service, pour permettre le report d'heures de travail dans le respect des garanties minimales en matière de temps de travail. Les heures reportées au titre de ces aménagements ne sont pas comptabilisées comme des heures supplémentaires.
- L'agent bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, peut bénéficier d'aménagements horaires pour les actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale.
- Pendant une année à compter du jour de la naissance, la femme allaitant son enfant peut bénéficier d'un aménagement horaire lui permettant d'interrompre son travail pendant une durée totale maximale d'une heure par jour. Les modalités de cette interruption, qui peut être répartie en plusieurs périodes au cours de la journée de travail, sont déterminées d'un commun accord par l'agent et son autorité de gestion. Par dérogation, le temps correspondant aux périodes d'interruption ne donne lieu à aucun report. Ce temps est assimilé à une période d'activité pour la détermination des droits à congé annuel et à avancement. Il est également pris en compte pour la constitution et la liquidation des droits à pension. Il n'ouvre pas droit à un temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail.
- La femme en état de grossesse peut bénéficier d'aménagements horaires pour assister aux séances de préparation à la naissance et à la parentalité.
- L'agent élu représentant ou délégué des parents d'élèves peut bénéficier d'aménagements horaires pour participer aux réunions suivantes :
 - Conseils d'école dans les écoles maternelles et élémentaires ;
 - Commissions permanentes, conseils de classe et conseils d'administration dans les collèges, lycées et établissements d'éducation spéciale.
- Des aménagements horaires peuvent également être accordés aux agents désignés pour assurer, dans le cadre d'une commission spéciale placée sous l'autorité d'un directeur d'école, l'organisation et le bon déroulement des élections des représentants des parents d'élèves aux conseils d'école.
- Des aménagements horaires peuvent être accordés aux agents ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits dans une école maternelle ou élémentaire à l'occasion de la rentrée scolaire.

Modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Le décret n°2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales, adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

Concernant les modalités, le principe est conservé : le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du traitement correspondant soit à l'indice terminal de l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement occupé par un fonctionnaire, soit à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par un fonctionnaire en activité dans la collectivité ou l'établissement. Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de l'établissement et servi au titulaire de l'emploi fonctionnel ou du grade de référence mentionnés ci-dessus.



Mais le décret n°2026-619 prévoit une dérogation dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés :

- Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90%, 80%, 73% ou 65% du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement est classé, respectivement, au 1er, au 2ème, au 3ème ou au 4ème niveau ;
- Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90% du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux.

Évolution concernant les congés pour raisons de santé et le temps partiel thérapeutique

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, prévoit la reprise des mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales : utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts, obligations des agents en arrêt et modalités de contrôle. Le décret prévoit également une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique.

Voici les principaux apports concernant les congés pour raisons de santé :

- Un arrêt de travail pourra être accordé lorsque l'agent produira le formulaire Cerfa sécurisé que chaque prescripteur doit dorénavant établir. La durée des arrêts est plafonnée : 31 jours pour une première prescription et 62 jours pour une prolongation. En cas de prolongation de l'avis initial d'arrêt de travail, la rémunération n'est maintenue que si la prolongation est prescrite dans le respect des dispositions de l'article L. 162-4-4 du Code de la sécurité sociale. Cet avis peut être dématérialisé.
 - Le CLM ou le CLD peut être accordé ou renouvelé, dans la limite de 6 mois, sur présentation d'un avis médical.
 - L'autorité territoriale n'a plus à saisir le conseil médical pour avis lorsque l'agent, qui bénéficie d'un CLM ou d'un CLD, a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement.
- L'autorité territoriale peut faire procéder au contrôle administratif de l'arrêt de travail du fonctionnaire placé en CMO, CLM, CLD ou CITIS par toute personne dûment habilitée à cet effet. Ce contrôle porte sur la présence du fonctionnaire à son domicile, ou à son lieu de repos s'il est différent, lorsque les sorties ne sont pas autorisées ou durant les heures de présence obligatoire déterminées. L'absence injustifiée du fonctionnaire ou le refus du contrôle entraîne l'interruption du versement de sa rémunération jusqu'à la date de fin de cet arrêt. Le temps pendant lequel le versement de la rémunération a été interrompu compte dans la période de congé en cours.
- L'agent placé en CMO, de même que le fonctionnaire placé en CITIS, doit cesser toute activité rémunérée à l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement par le médecin du travail (à l'identique de l'agent bénéficiaire d'un CLM ou d'un CLD).
- Sous réserve d'avoir obtenu l'avis favorable du médecin agréé, le fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, d'un CLM, d'un CLD ou d'un CITIS peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. L'autorité territoriale se prononce sur cette demande dans un délai de 30 jours.
- L'examen médical du fonctionnaire bénéficiant d'un CMO, d'un CLM, d'un CLD ou d'un CITIS peut être effectué à distance, au moyen d'un dispositif utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Pour les agents contractuels, les dispositions du décret modifié n°88-145 du 15 février 1988 renvoient à celles du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 applicable aux fonctionnaires : modalités de présentation du certificat médical, conditions d'octroi ou de renouvellement d'un congé de grave maladie, application aux agents contractuels bénéficiant de l'un des congés prévus aux articles 12, 13 et 14 du décret de 1988 ; modification de l'article 12 du décret de 1988 (pour les congés de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle, un contrôle du médecin agréé peut être effectué à tout moment. L'agent contractuel se soumet à ce contrôle sous peine d'interruption du versement de sa rémunération).

Voici les principaux apports concernant le temps partiel thérapeutique :

- Les conditions d'accès au TPT, les quotités de travail, la durée, les règles de rémunération et de rechargement des droits n'ont pas évolué ; mais la procédure est modifiée.
- Lorsque la demande d'autorisation de servir à TPT est présentée à l'issue d'une période de CLM, CLD, CITIS ou après une DORS la décision de l'autorité territoriale intervient au plus tard au jour de la reprise. Il en va de même en cas de renouvellement de l'autorisation. Dans les autres cas, la décision de l'autorité territoriale intervient au plus tard 30 jours à compter de la date de la réception de la demande.
- L'autorité territoriale peut faire procéder, dès réception de la demande d'autorisation, à l'examen du fonctionnaire intéressé par un médecin agréé. L'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen vaut désistement de sa demande.
- L'autorisation de servir à TPT est accordée dans la limite d'une année.
- Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement d'autorisation ou l'interruption de cette autorisation à l'initiative de l'autorité territoriale est motivé. Lorsque ce refus ou cette interruption est fondé sur un motif tiré des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service, il est précédé d'un entretien avec le fonctionnaire intéressé qui peut se faire assister par une personne de son choix. Lorsque la décision de refus ou d'interruption de l'autorisation est fondée sur un motif médical, elle ne peut intervenir sans l'avis préalable du médecin agréé.
- Les conclusions rendues par le médecin agréé (dans le cadre d'un examen à tout moment ou dans le cadre d'un refus du TPT fondé sur un motif médical) peuvent être contestées devant le conseil médical siégeant en formation restreinte par le fonctionnaire ou l'autorité territoriale. Dans le cas où le fonctionnaire bénéficie d'une autorisation de servir à TPT au moment de la saisine du conseil médical, cette autorisation est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical ait rendu son avis.
- L'examen obligatoire auprès du médecin agréé pour la prolongation de l'autorisation d'accomplir un service à TPT au-delà d'une période totale de 3 mois est supprimé.



Pour les agents contractuels, les dispositions du décret modifié n°88-145 du 15 février 1988 renvoient à celles du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 applicable au temps partiel thérapeutique des fonctionnaires.

Pérennisation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Plusieurs textes viennent préciser l'application de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires et les agents contractuels en CDI :

- Le décret n°2026-745 du 6 août 2026 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique prévoit les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat.

Il en découle, notamment, l'obligation pour l'agent public recruté de fournir à l'employeur une attestation sur l'honneur indiquant qu'il n'a perçu aucune indemnité de rupture conventionnelle de la part d'un employeur territorial durant les 6 années précédant le recrutement.

- Le décret n°2026-746 du 6 août 2026 modifiant le décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles.

Les planchers et les plafonds de l'indemnité sont abaissés.

- L'arrêté du 6 août 2026 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

➞ [Retrouvez les notes, modèles, simulateurs mis à jour sur notre site Internet, rubrique « Boîtes à outils » - « Fin de fonctions » - « Rupture conventionnelle »](#)

Report et indemnisation des congés annuels non pris

Pour rappel, le décret n°2025-564 du 21 juin 2025 a modifié les règles de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, lorsque l'agent est dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels, du fait d'un congé pour raison de santé, ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales.

Par une décision du 16 juin 2026, le Conseil d'Etat a annulé l'article 4 de ce décret et enjoint au Premier ministre de modifier les dispositions en question dans un délai de six mois.

Ainsi, le décret n°2026-768 du 11 août 2026 relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris, complète les dispositions relatives au report et à l'indemnisation des congés annuels non pris, notamment lorsque l'agent est dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels, pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

L'employeur doit informer l'agent du nombre de jours de congé reportés et de la date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Les modalités d'indemnisation demeurent prévues par l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale.

Portrait du Docteur Noémie MARCHÉ-ZERNA : Médecin en Santé au travail

Parcours et motivation à intégrer le CDG74

- Médecin psychiatre, le Dr Marché Zerna a choisi de réorienter sa pratique vers la santé au travail.
- Le déclic : un attrait fort pour la prévention et la volonté d'agir en amont, pour traiter les difficultés à la source avant qu'elles ne s'installent durablement. En santé au travail, il s'agit particulièrement de Prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS) et des risques psychosociaux (RPS).



• Rôle et missions au quotidien

Suivi médical : Réalisation de visites médicales, principalement au sein du CDG74 et plus ponctuellement dans les collectivités.

Accompagnement et terrain : Visites sur site pour accompagner l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI), mener des études de poste en collaboration avec la cellule handicap ou l'infirmière de santé au travail, participer aux F3SCT.

Médiation et dialogue : Rôle de lien entre les agents, les ressources humaines, la hiérarchie, les services internes de prévention, pour apaiser ou résoudre des situations complexes.

Prescription d'actions individuelles et collectives : Prescription d'étude de poste, orientation vers la psychologue du travail, suggestion de recours au service conseils en organisation, orientation vers les Instances Médicales ou encore la cellule juridique.

Coordination pluridisciplinaire : Communication constante avec les différents services du CDG74, dans le respect du secret professionnel, partage de compétences, regards croisés. Collaboration étroite avec l'assistante administrative, véritable pivot qui fluidifie l'ensemble des échanges.



À VOS AGENDAS

Forum des collectivités

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.



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.

La Nuit de l'Orientation

La Nuit de l'Orientation revient à Annecy le vendredi 20 novembre 2026, de 15h30 à 21h30 !

Cet événement gratuit permet aux collégiens, lycéens, étudiants et à leurs parents de découvrir des métiers, d'échanger directement avec des professionnels et de trouver des réponses concrètes à leurs questions d'orientation.

Au programme :

- Des Speed Métiers pour échanger avec des professionnels de nombreux secteurs
 - Des conférences orientation pour comprendre les parcours qui s'offrent aux jeunes
 - Des tests et quiz d'orientation pour identifier ses centres d'intérêt
 - Des entretiens individuels avec des spécialistes de l'orientation
- 4 000 participants sont attendus pour cette soirée conviviale et bienveillante, qui offre un temps privilégié pour explorer les métiers et découvrir de nouvelles perspectives.



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 !