

Le Mag du CDG74

DOSSIER

Intelligence Artificielle : le
nouvel enjeu des collectivités
territoriales

p.6-7

L'actu de nos services

Apprentissage aménagé et
accompagnement du CDG74

p.12

Zoom sur nos missions

Pôle Emploi et
Animation Territoriale

p.16-17

Nos partenaires à l'honneur

Une démarche de gouvernance partagée :
la mise en place d'une charte
élus-responsables de service à Passy

p.18

Numéro 44

janvier - février - mars 2025



SOMMAIRE

4 **Edito**

5 **En Bref**
5/ Changement de locaux,
le CDG74 arrive à Pringy

6 **Dossier**
6-7/ Intelligence Artificielle :
le nouvel enjeu pour les
collectivités territoriales

8 **L'actu du CDG74**
8/ Livret du management
8/ Qualité de vie et des
conditions de travail
9/ Rencontres statutaires
9/ Dépôt des actes sur le portail
collectivités
9/ Plaque des tarifs 2025

10 **L'actu de nos services**
10/ Apprentissage aménagé et
accompagnement du CDG74
10/ Nouvelle vidéo :
Accessibilité dans la FPT
11/ Monsieur de Menthon,
35 ans de présidence
11/ Bande-dessinée : Le mystère est enfin réso-
lu, une page se tourne
12/ L'apprentissage dans la fonction
publique territoriale, mode d'emploi !

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

16 **Zoom sur nos missions**
16-17/ Pôle Emploi et
Animation Territoriale

18 **Nos partenaires
à l'honneur**
18/ Passy, démarche de
gouvernance partagée

édito

« L'année 2024 se termine et pour le CDG74 une nouvelle page va s'écrire début 2025 avec le déménagement de l'ensemble de l'établissement les 22/23/24 janvier vers Pringy, au Pré-Billy 44 rue du Goléron.

Les aménagements ont été pensés dans un esprit d'ouverture, de transversalité et de travail en commun. En effet, ce projet qui mobilise le CDG74 depuis 18 mois, avec une étude des usages, un accompagnement au changement et une programmation fine des opérations va permettre de réunir tous les services au sein d'un même lieu.

Basé sur l'idée de bureaux partagés et de salles de travail, le Pré-Billy offrira des conditions de travail agréables dans un environnement moderne et lumineux. Le projet a aussi permis de marquer l'engagement du CDG74 en faveur de la réduction de l'impact environnemental avec une attention faite sur le système de chauffage et de rafraîchissement. Ce projet mobilisateur et fédérateur réunit toutes les conditions de la réussite pour mieux servir les collectivités du département.

J'en profite pour remercier toutes celles et tous ceux qui ont œuvré pour le succès de l'opération, le conseil d'administration en premier lieu pour la confiance et les agents du CDG74 pour avoir mené à bien le projet. Je remercie aussi toutes les collectivités pour leur confiance et leurs retours positifs quant à l'action du CDG74 tout au long de l'année et je vous souhaite, en cette période dédiée à cela, une excellente année 2025

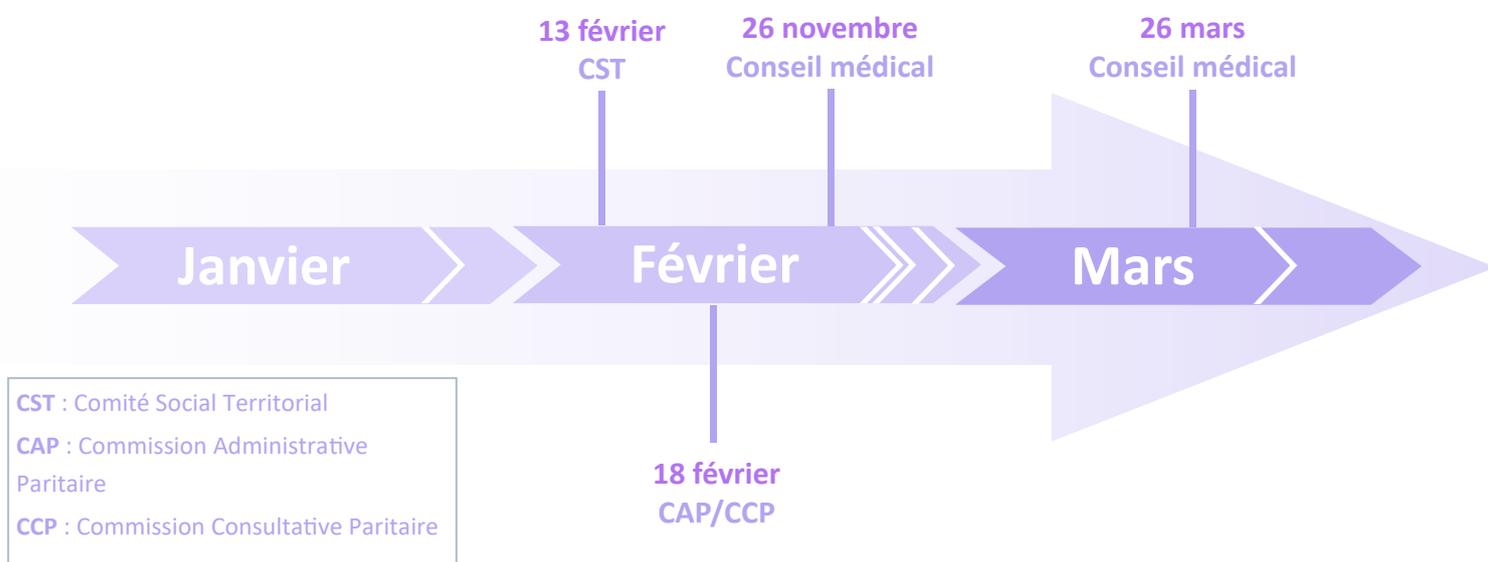
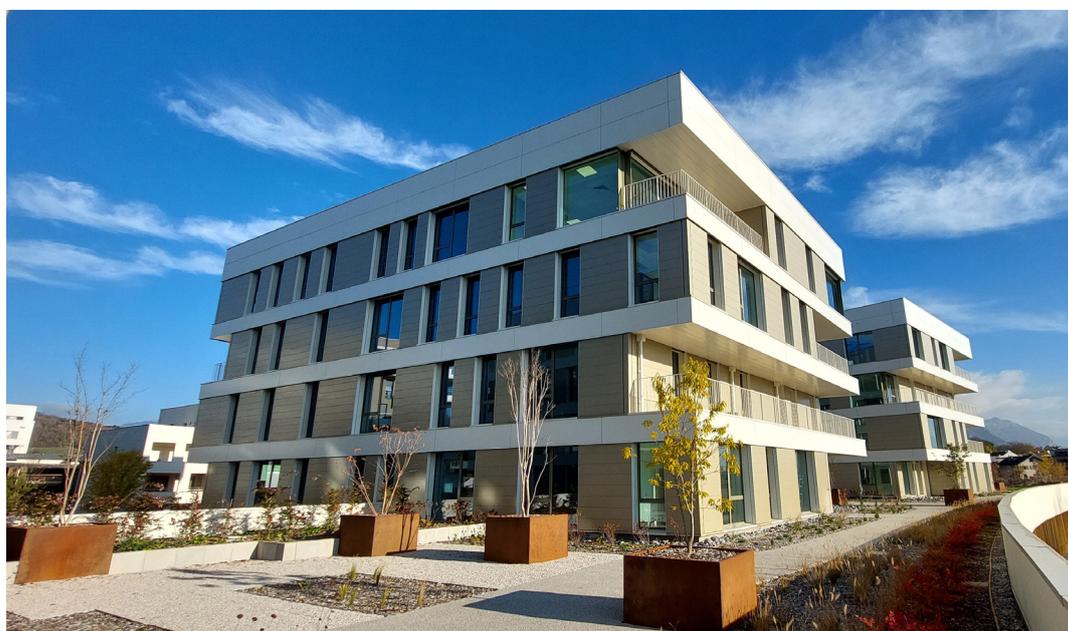
Bonne lecture,
Antoine de MENTHON



Changement de locaux, le CDG74 arrive à Pringy

En 2021, le CDG74 a lancé une étude pour le réaménagement de ses locaux du 55 rue du Val vert à Seynod. Après des résultats non-concluants, une nouvelle idée émerge, celle de trouver un nouveau bâtiment. En juillet 2021, Madame BLANC, 1ère vice présidente du CDG74 découvre dans le Dauphiné Libéré une annonce de l'entreprise TERACTEM. À Pringy, un grand projet de création d'un éco-quartier a été lancé. 920 logements sont prévus pour des particuliers et des entreprises dans ce projet ambitieux répondant aux enjeux de la crise du logement avec une démarche éco-responsable. La prise de contact avec Teractem est faite et les premières démarches s'engagent. Ainsi débute l'aventure Pré-Billy à Pringy.

Ce projet nous permet de réunir l'intégralité de nos équipes en un même lieu et par cette initiative, renforcer la collaboration et l'échange entre les services. Nos futurs locaux sont situés aux **44 rue du Goléron à Pringy**. Le déménagement aura lieu fin janvier, des indisponibilités de nos services seront ainsi à prévoir pour le jeudi 23 et le vendredi 24 janvier pour une reprise le lundi 27 janvier. Notre numéro de SIRET sera aussi modifié à cette occasion devenant le 287 412 019 00039.



Intelligence Artificielle : le nouvel enjeu des collectivités territoriales

L'intelligence artificielle (IA), bien que son concept soit ancien, suscite depuis quelques mois un intérêt croissant, notamment dans le domaine des collectivités territoriales. Cependant, son adoption reste freinée par des perceptions négatives, souvent associées à une méfiance envers « un travail réalisé par une machine ». Pourtant, cette vision doit évoluer pour permettre une transition sereine et constructive.

Deux enjeux majeurs : la sécurisation des données et la facilitation du travail

Pour Valérie Bouvier, DGS du CDG74, le premier enjeu de l'IA concerne la sécurisation des données. Les collectivités traitent quotidiennement des informations sensibles qui, si elles sont mal protégées, peuvent être exploitées par des acteurs malveillants. Des gestes banals, tels que l'utilisation d'une clé USB sur plusieurs ordinateurs, peuvent ouvrir la porte à des cyberattaques. Bien que des progrès aient été réalisés, notamment contre l'hameçonnage, la vigilance reste indispensable face à des méthodes toujours plus sophistiquées. « La sécurisation à 100 % n'existe pas, mais des ripostes efficaces, comme celles développées dans le secteur bancaire, doivent être mises en place », souligne-t-elle.



Le deuxième enjeu, tout aussi essentiel, est le potentiel de l'IA pour alléger le travail des agents. En automatisant des tâches répétitives et chronophages, l'IA libère du temps pour des activités plus stratégiques et créatives. Par exemple, dans le domaine médical, elle améliore la précision des diagnostics grâce à des outils performants d'imagerie. Dans les collectivités, cela peut se traduire par une gestion plus rapide et efficace des données, permettant aux agents de se concentrer sur des missions à plus forte valeur ajoutée.

Un impact sur le management et les métiers publics

L'IA ne transforme pas uniquement les tâches, elle redéfinit également les dynamiques managériales. « Les métiers supports seront bouleversés », prévient Valérie Bouvier. Avec la disparition de certaines tâches peu valorisantes, une réflexion s'impose sur l'évolution du travail en société. Cela soulève des questions telles que la garantie universelle ou la nécessité de repenser le management pour qu'il devienne plus participatif.

L'arrivée de l'IA intervient alors même que les collectivités s'efforcent encore d'achever une transition vers des modèles de gouvernance moins hiérarchisés. Pour que cette nouvelle révolution technologique réussisse, il est crucial d'intégrer les agents dans le processus et d'éviter qu'elle ne soit imposée « d'en haut ».

L'IA Albert : une solution « souveraine » pour les collectivités

Anne-Louise Genouvrier, responsable de l'agora numérique de Politéia, met en lumière l'initiative gouvernementale autour de l'IA Albert, un outil conçu pour simplifier les services publics tout en maintenant une cohérence dans l'utilisation de l'IA par les collectivités. L'objectif est de « débureaucratiser » les processus administratifs et de permettre aux agents de gagner en efficacité, tout en améliorant l'accès des usagers aux informations.

L'IA Albert, qualifiée de « souveraine », évite la fragmentation des outils technologiques en centralisant les ressources disponibles. Elle se positionne comme un soutien aux agents, en particulier les plus jeunes, qui utilisent déjà ces technologies pour accélérer leurs recherches et être plus productifs.

Conférence régionale de l'emploi

Le 8 novembre dernier, la conférence régionale de l'emploi de la région Auvergne Rhône Alpes a eu lieu. Les différentes présentations du matin et les ateliers de l'après-midi portaient sur la «Transformation des métiers territoriaux, l'impact révolutionnaire de l'IA».

Durant la matinée, l'observatoire régional, porté par le CDG38 et le CDG74, a pu présenter quelques données à ce sujet.

Suite à la présentation de l'étude de l'INET qui met en avant les différents types d'agents concernés par l'IAG (Intelligence artificielle générative), Lourdes Barroso (CDG38) et Eléa Souilhe (CDG74) ont pu présenter le nombre d'agents qui allaient être impactés par ces changements dans la région (environ 32 000 agents permanents), ainsi que leur répartition par catégorie et par filière. Des focus statutaires ont été faits sur les métiers de chargé d'accueil, bibliothécaire/archiviste et instructeur gestionnaire des marchés publics, afin de comprendre quelles étaient les typologies des agents qui exerçaient ces métiers concernés par l'IAG.

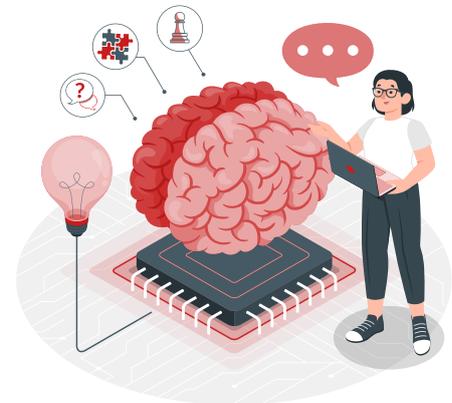
La 2ème partie de leur présentation portait sur la mention de l'IA dans les offres d'emploi entre 2021 et 2024. Seulement 0.17% des offres d'emploi à l'échelle nationale mentionnaient l'IA en 2024. Cette proportion n'était que de 0.06% en 2021. Néanmoins, de fortes disparités géographiques existent, et la région AURA ne semble pas être motrice dans cette transformation.

La majorité des offres d'emploi mentionnant l'IA concernent majoritairement des postes en informatique et système d'information, mais aussi en culture, pilotage et communication.

Accompagner le changement : un impératif pour les collectivités

La mise en œuvre de l'IA dans les collectivités territoriales nécessite une pédagogie adaptée pour accompagner les agents dans cette transition. Il ne s'agit pas de remplacer les humains, mais de leur donner les moyens de mieux répondre aux défis actuels et futurs. Cela passe par une formation aux outils et une sensibilisation aux risques, tout en valorisant les opportunités qu'offre l'IA.

L'intelligence artificielle, si elle est bien intégrée, peut devenir un allié précieux pour les collectivités, renforçant leur efficacité tout en plaçant l'humain au cœur des services publics.



Au CDG74n un outil IA pour faciliter le travail de nos référents carrières

Le Centre de Gestion 74 a lancé un projet d'outil IA à destination de son service carrières. Le traitement des actes est aujourd'hui une partie importante du travail de nos référents carrières, la charge importante liée à ce travail limite le temps pouvant être alloué aux fonctions de conseil et d'accompagnement pourtant tout aussi essentiels.

Ainsi, nous travaillons aujourd'hui avec une entreprise spécialisée dans les outils et logiciels informatique incorporant des intelligences artificielles. L'objectif de ce projet est de développer un système capable d'analyser, de trier les actes transmis et de les classer dans notre GED. Le logiciel sera à terme capable de détecter les potentiels erreurs de l'acte et d'alerter le référent carrière.

Cette solution, nous permettra de rendre plus efficaces le traitement des actes et d'assurer une meilleure qualité de travail à nos agents en les déchargeant des tâches rébarbatives pouvant être automatisés par le logiciel.

Livret du management



La version complète de notre livret du management est disponible sur notre site web !

Le sujet du management est majeur car il gouverne les relations professionnelles et interpersonnelles des agents et donc la qualité de vie au travail. M. Renucci, membre du conseil d'administration, a souhaité explorer avec finesse la place du management dans les organisations en partant du point de vue des managés.

En collaboration avec les équipes du CDG et du journaliste indépendant Stéphane Menu, ce livret donne la parole à des agents de tous horizons et de tous niveaux hiérarchiques, de l'agent de catégorie C à l' élu.

Nous remercions les communes d'Annecy, Chamonix-Mont-Blanc, Passy, Evian-les-Bains, Frangy ainsi que Thonon agglomération et leurs agents et élus pour leur participation à ce projet.

Qualité de vie et des conditions de travail

Les sujets de la Qualité de vie et des conditions de travail font partie de la réflexion du CDG74. Nous avons défini un plan d'action définissant une variété d'actions sur différentes thématiques : circulation de l'information, transversalité, reconnaissance, formation... Ces actions ont de réels impact sur notre structure :

Amélioration de la productivité et des performances.

Réduction de l'absentéisme et du turnover.

Renforcement de l'engagement des salariés.

Renforcement de la cohésion et des relations interpersonnelles.

Amélioration de la santé des agents.

Dans la même volonté, nous avons largement intégré nos agents dans la réflexion autour de nos futurs espaces de travail à Pringy. Les agents ont ainsi pu participer aux choix des mobiliers, à la définition des usages de nos futurs espaces, ou encore à la mise en place d'actions de communication en interne.

Cette réflexion a été menée avec l'aide de cabinets externes, qui ont pu nous accompagner dans nos réflexions et la mise en place d'ateliers de travail.



Rencontres statutaires

Le 5 et 7 novembre nous organisons nos rencontres statutaires à Archamps puis à Ballaison. L'occasion pour notre service d'expertise juridique d'aborder les actualités juridiques liées à la Fonction Publique Territoriale. De plus, les agents présents ont pu bénéficier un zoom sur la situation des agents contractuels.

Le support de présentation présenté lors des rencontres est maintenant disponible sur notre site web enrichi des questions-réponses de l'événement. Rubrique carrières/expertise juridique -> documentation -> rencontres statutaires



Dépôts des actes sur le portail collectivités

Dernier rappel : Vous avez jusqu'au 1er Janvier pour créer votre compte sur notre portail collectivités. A partir de cette date, les actes adressés par mail ne seront plus pris en compte. Les adresses mails aujourd'hui prévues à cette effet seront par ailleurs supprimées.

Pour créer votre compte contactez notre standard au 04.50.51.98.50

Besoin d'aide pour prendre en main le portail collectivités ? Pas de panique, sur la page d'accueil du portail, vous retrouverez un lien vers nos tutos qui vous expliquent, étape par étape, comment vous servir de la plateforme !

Plaquette des tarifs 2025

Nos tarifs pour 2025 ont été votés et notre plaquette mise à jour. Vous pouvez la consulter sur notre site web dans la rubrique nous connaître -> Les services proposés.

A l'occasion de la sortie de cette nouvelle plaquette, nous vous proposons un nouveau service : l'ateliers R.S.U

Pour rappel le RSU (Rapport Social Unique) est une enquête agrégée au niveau national. Menée annuellement, elle demande aux collectivités de fournir un rapport contenant un large panel de données, photographie sociale des collectivités. On y retrouve la répartition des effectifs en termes d'âge, de catégorie, de genre, la rémunération, le taux d'absentéisme ou encore les formations effectuées par les agents au cours de l'année. Elle permet à l'État d'avoir une vue d'ensemble de la situation des agents dans la Fonction Publique Territoriale. Cela facilite le pilotage des ressources humaines liées aux collectivités et la prise de décisions.

Lors de cet atelier, notre chargée d'études statistiques, Éléa Souilhé, vous donnera toutes les clés pour compléter cette enquête. Elle pourra également répondre à vos interrogations et vous conseiller quant aux particularités de votre structure. Le tarif est de 120 euros par collectivité.

L'apprentissage dans la fonction publique territoriale, mode d'emploi !

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

L'apprentissage est un mode de formation qui permet d'accéder à une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'état (CAP, BAC, BTS, licence, master...) ou un titre professionnel.

Il est ouvert aux jeunes de 15 à 29 ans, mais des dérogations à la limite d'âge sont possibles (article L6222-2 du code du travail), et aucune limite supérieure d'âge n'est par ailleurs fixée pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Souvent considéré comme réservé aux emplois techniques ou manuels, l'apprentissage est au contraire mobilisable pour accéder à de multiples métiers : administratifs, sociaux, RH, finances, espaces verts, bâtiments, développement durable, gestion de l'eau, informatique, réseaux, travaux publics....

Cette voie d'accès présente de multiples avantages pour l'employeur :

- Anticiper les départs en retraite sans perdre en compétences (transmission des savoirs)
- Diversifier ses modes de recrutement et faciliter l'intégration en collectivité
- Contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes et favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap

Comment se déroule l'alternance ?

Les modalités de l'apprentissage peuvent varier d'une formation à une autre, mais le principe réside toujours dans l'exercice alternatif de l'activité dans la collectivité, sous la conduite d'un maître d'apprentissage, et dans un organisme de formation (CFA, MFR, Université ...). En général, l'apprenti passe entre 50% et 70% de son temps en collectivité.

Les aspects pratiques abordés dans la collectivité sont ainsi complétés d'apports théoriques dispensés par l'organisme d'enseignement, le tout dans l'objectif de préparer et d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel.



Quelles conditions financières ?

Depuis 2022, le coût de la formation en apprentissage est pris en charge à 100% par le CNFPT, dans la limite de valeurs plafonds maximum définies chaque année.

Toutefois, au regard du nombre croissant d'apprentis (+65% entre 2019 et 2022), deux critères de régulation ont été établis par le CNFPT pour la prise en charge des frais de formation :

- La participation au recensement des intentions de recrutement : seules les collectivités ayant manifesté l'intention de recruter un apprenti auprès du CNFPT dans le cadre de leur campagne annuelle de recensement.

IMPORTANT : Pour l'année à venir, elle se déroulera du 20 janvier au 21 mars 2025

- La priorisation des métiers en tension : le CNFPT a élaboré, en concertation avec des associations d'élus, une cartographie de 44 métiers considérés comme en tension dans les collectivités territoriales, lesquels seront prioritairement financés. Il reste possible de formaliser d'autres propositions de recrutement, mais elles ne seront financées qu'en second lieu. Un dernier critère de péréquation, en considération des effectifs de la collectivité, peut également être mobilisé pour affecter les financements si le nombre de projets de recrutement dépasse les capacités économiques du CNFPT.

IMPORTANT : Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les frais de formation peuvent être remboursés à la collectivité par le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dans l'hypothèse où le CNFPT ne les couvrirait pas de son côté, dans la limite de 10.000 € par an.

L'actu de nos services

Quelles conditions financières ?

La rémunération de l'apprenti, fixée selon un pourcentage du SMIC, varie en fonction de son âge :

Age de l'apprenti	Année d'exécution du contrat		
	1ère	2ème	3ème
Moins de 18 ans	27% 486,48 €	39% 702,70 €	55% 990,99 €
De 18 à 20 ans	43% 774,77 €	51% 918,92 €	67% 1207,20 €
De 21 à 25 ans	53% 954,95 €	61% 1099,09 €	78% 1405,40 €
26 ans et +	100% 1801,80 €		

Base : SMIC au 1er novembre 2024, soit 1801,80 € brut mensuel

IMPORTANT : Pour les apprentis en situation de handicap, la rémunération peut être remboursée par le FIPHP à hauteur de 80%, charges employeur incluses.

Concrètement, comment je m'y prends ?

Recruter un apprenti, c'est simple, mais ça s'anticipe !

- 1/ j'identifie mon besoin et ma capacité d'accueil
- 2/ je saisis mon CST pour avis, et je fais valider le recrutement par délibération de l'autorité territoriale
- 3/ je choisis mon maître d'apprentissage, et je recherche mon candidat
- 4/ s'il est en situation de handicap, je prends toutes les précautions utiles au regard de sa situation de santé (visite médicale avec le médecin du travail en amont du recrutement, aménagement du poste de travail, préparation de l'accueil en collectivité ...) Je contacte la mission handicap du CDG74 qui peut m'accompagner pendant toute la durée du contrat.
- 5/ Je peux, en amont du contrat, accueillir l'aspirant apprenti dans le cadre d'une immersion (PMSMP : période de mise en situation en milieu professionnel), ce qui permet de tester en amont la bonne adéquation entre apprenti et employeur.
- 6/ j'assure la gestion administrative, en lien avec l'établissement de formation et l'organisme financeur
- 7/ je reste à l'écoute, je forme et j'accompagne

Concrètement, comment je m'y prends ?

Sidonie HUMBERT, Chargée de mission handicap :

« J'ai réalisé ma dernière année de Master en apprentissage au CDG74. J'ai été impliquée dans de nombreux projets et missions ce qui m'a permis d'acquérir de réelles compétences professionnelles. Intégrer la fonction publique territoriale permet de travailler dans un domaine qui nous plaît, tout en assurant un service public de proximité, au plus près des besoins des populations sur les territoires. On se sent directement très utile. »

Anne FAUCONNET, Coordinatrice handicap :

« Être maître d'apprentissage nécessite de se reposer la question de ce qu'on fait au quotidien, pourquoi on le fait et comment. C'est une expérience valorisante et très enrichissante sur le plan humain. Après avoir accompagné Sidonie à sa soutenance finale, j'étais très fière de sa réussite. »

Apprentissage aménagé et accompagnement du CDG74

Qu'est-ce que l'apprentissage aménagé ?

Une formation en apprentissage peut être aménagée pour être adaptée aux personnes en situation de handicap, on parle alors d'apprentissage aménagé. Dans ce cadre, le CDG74 aide au recrutement et accompagne les employeurs et les apprentis tout au long de leur formation.

Qui peut en bénéficier ?

Tout agent reconnu travailleur handicapé peut bénéficier, grâce au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), d'aide à l'aménagements spécifiques au poste de travail, d'aménagement d'horaires, mais aussi de formation en vue d'une reconversion, et d'aide à l'insertion professionnelle.

Atouts du contrat d'apprentissage pour l'élève :

- Découverte d'un métier, d'un service et d'un environnement de travail
- Réel levier d'insertion professionnelle permettant l'acquisition de nombreuses connaissances à la fois théoriques et de compétences pratiques
- Montée en compétences validée par un diplôme

Atouts de l'embauche d'un apprenti reconnu travailleur handicapé pour la collectivité :

- Permet de répondre aux obligations d'emploi
- Permet de former aux métiers de la fonction publique territoriale
- Aides du FIPHFP

Accompagnement du CDG74 :

- Le CDG74 conventionne avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
- Ceci permet un remboursement du salaire de l'apprenti (80% du salaire chargé)
- Prime au démarrage pour l'apprenti
- Prise en charge des surcoûts liés à la compensation du handicap (transports, aménagement de poste...)
- Heures de tutorat

Nouvelle vidéo : accessibilité dans la FPT

Deuxième vidéo de notre collaboration avec le studio AcidVidéo. Cette fois-ci, nous nous sommes penchés sur le sujet de l'accessibilité à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique Territoriale. Elle est diffusée sur notre page LinkedIn et Youtube.

Mettre en avant la diversité des métiers accessibles, l'accompagnement proposé par le Centre de Gestion 74, et casser les préjugés sur l'accessibilité via concours sont autant de messages que nous avons tenu à faire passer dans cette vidéo.

Pour nous aider, nous avons fait appel au club de basketball handisport d'Annecy. Ils ont accepté de jouer le jeu en nous laissant filmer leurs entraînements. Plus que cela, ce sont deux membres du club qui tiennent les rôles principaux du scénario !



Monsieur de Menthon fête ses 35 ans de présidence du CDG74



Célébration des 35 ans de présidence de Monsieur De Menthon au CDG74 !

Le 12 novembre 2024, l'ensemble des élus et agents a rendu hommage à Monsieur Antoine de Menthon. Depuis le 10 novembre 1989, lorsqu'il a repris le flambeau du colonel Lacrose, Monsieur de Menthon a su guider notre institution avec sagesse et vision.

En 35 ans, il a vu le CDG74 évoluer à travers quatre lieux : Rue someiller, Bonlieu, Seynod et bientôt Pringy. Cette évolution symbolise son esprit progressiste et sa capacité à s'adapter aux besoins changeants de notre organisation. D'une dizaine d'agents à l'époque, nous sommes aujourd'hui 80, et nos missions se sont largement étendues sous sa gouvernance.

Sa contribution ne s'arrête pas là : il a joué un rôle clé au niveau régional et national, notamment en tant que secrétaire général de la FNCDG, portant haut les valeurs et la voix de notre département.

Sa présidence se distingue par une habileté à jongler entre les différents espaces de lieux, de temps, de strates, et entre rigueur et bienveillance, inspirant nombre d'entre nous par sa capacité à écouter, comprendre et guider.

Nous remercions chaleureusement Monsieur de Menthon pour ses 35 années auprès du CDG74. Que la route vers Pringy soit l'occasion de nouvelles aventures autour d'un conseil d'administration investi pour son territoire dont les mots de neutralité, tiers de confiance et expertise sont les points cardinaux des agents du CDG74.

Le mystère est enfin résolu, une page se tourne

Le crime de Potinville est enfin résolu ce qui marque la fin de notre bande-dessinée. Composée de 12 planches, elle aura au grès de ces pages fait découvrir les métiers de la fonction publique tout en proposant une histoire à suspense !

La bd dans son intégralité est disponible sur notre site web dans la rubrique Nous connaître -> Découvrir la FPT -> outils pédagogiques. Nous allons imprimer plusieurs exemplaires que vous aurez peut-être l'occasion de découvrir, notamment sur nos futurs salons !



Rappel : depuis le 1er janvier 2025, l'adresse mail « juridique@cdg74.fr » est supprimée.

Les questions sont à formuler sur le « portail des collectivités ». Il s'agit d'une plateforme accessible sur Internet, vous permettant notamment d'adresser une demande (question juridique, besoin d'un rendez-vous téléphonique, etc.) aux différents services du CDG 74.

En complément des fonctionnalités existantes, **un outil de dépôt des actes en ligne** a été développé, pour permettre aux collectivités affiliées au CDG de transmettre les actes « carrières » (arrêtés et contrats) concernant leurs agents. Il s'agit d'un outil sécurisé qui permet de disposer d'une traçabilité des éléments déposés, et de suivre l'avancement de leur traitement.

Ainsi, depuis le 1er janvier 2025, les adresses mail « carrieres1@cdg74.fr », « carrieres2@cdg74.fr » et « carrieres3@cdg74.fr » sont également supprimées. Les demandes et les actes « carrières » transmis par mail ou voie postale ne sont plus traités. Il vous faut obligatoirement passer par la plateforme.

Les permanences téléphoniques des services Expertise juridique et Carrières demeurent inchangées, du lundi au vendredi de 9h à 12h. Nos services restent à votre disposition pour vous accompagner si besoin dans l'utilisation de cet outil : 04 50 51 98 50.

Frais de déplacement des agents publics : pièces justificatives

Est paru au JO du 7 juillet 2024, le [décret n° 2024-746 du 6 juillet 2024 modifiant le 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 civils de l'Etat](#).

Ce décret allège et simplifie, depuis le 8 juillet 2024, la communication des pièces justificatives afférentes aux frais de déplacement avancés par les agents publics.

- Concernant les **frais d'hébergement**, l'agent conserve les pièces relatives aux frais et taxes d'hébergement pendant un an et les communique à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Par dérogation, une délibération peut prévoir que ces pièces justificatives ne sont pas conservées ni communiquées pour les missions à l'étranger.
- Concernant les **frais de repas**, l'agent ne conserve pas les pièces justificatives. Par dérogation, une délibération peut fixer les conditions pour lesquelles la conservation de ces pièces justificatives de paiement est nécessaire jusqu'au remboursement. Elles peuvent alors être communiquées sur demande expresse de l'ordonnateur. Lorsque la collectivité a mis en place, par voie de délibération, le mécanisme de remboursement aux frais réellement engagés, l'agent reste tenu d'apporter les justificatifs des frais de repas à l'ordonnateur.
- Pour les **frais afférents à la mission qui ne sont pas des frais d'hébergement et de repas** (frais de transport, de stationnement, etc.), l'agent conserve les pièces justificatives jusqu'à leur remboursement lorsque le montant de ces frais ne dépasse pas un seuil fixé par arrêté ministériel. Il communique ces pièces justificatives à l'ordonnateur en cas de demande expresse. Au-delà de ce seuil, la communication de ces pièces est obligatoire. Dans l'attente de l'arrêté fixant ledit seuil, il paraît prudent de demander les pièces justificatives.

Pour rappel : les frais de déplacement temporaire pris en charge directement par l'administration ne donnent pas lieu à la communication par l'agent des pièces justificatives afférentes dès lors que l'ordre de mission est conforme à la commande effectuée auprès du ou des prestataires de l'administration.

Retrouvez notre note d'information et notre modèle de délibération mis à jour : Boîte à outils « Déroulement de carrière » puis « Rémunération » et « Prise en charge de frais »

Formation statutaire obligatoire des fonctionnaires

Le décret n° 2024-907 du 8 octobre 2024 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux introduit un mécanisme de validation a posteriori des obligations de formation non satisfaites par un fonctionnaire territorial, pour les périodes révolues, et permet ainsi de lever un frein à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux tout en maintenant le caractère obligatoire de la formation. Il entre en vigueur le 12 octobre 2024.

Ce décret concerne les fonctionnaires de l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant des filières sapeurs-pompiers et police municipale (qui sont soumis à des dispositions spécifiques en matière de formation professionnelle obligatoire).

Retrouvez dès février 2025 notre note d'information sur la promotion interne :Boîte à outils « Déroulement de carrière » puis « Avancements et promotion interne »

Assurance chômage

Dans la continuité des décrets du 30 juin 2024 et du 30 juillet 2024, le décret n°2024-963 du 29 octobre 2024 relatif au régime d'assurance chômage prolonge les dispositions réglementaires relatives aux règles d'indemnisation du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2024.



Partie réglementaire du CGFP

Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres Ier et II du Code général de la fonction publique crée deux des huit livres attendus pour la partie réglementaire de ce code.

Ce décret a un double objet :

- poursuivre le processus de codification des règles applicables en matière de droit de la fonction publique ;
- modifier l'organisation du vote électronique par Internet lors des élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.

Le Livre I « Droits, obligations et protections » définit les éléments relatifs au cadre d'exercice des agents publics : leurs droits et libertés, leurs obligations et la déontologie, les protections et garanties qui leur sont accordées.

Le livre II « Exercice du droit syndical et dialogue social » comprend les éléments constitutifs du dialogue social ainsi que de sa mise en œuvre (représentation des agents et exercice du droit syndical, négociation et accords collectifs, rapport social unique, organismes consultatifs).

Contrairement à la partie législative, cette codification n'a pas nécessairement lieu à droit constant. Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1er février 2025.

S'agissant des élections professionnelles dans les trois fonctions publiques, ce texte intègre une modification des conditions et modalités d'organisation du vote électronique par Internet. La réglementation ainsi unifiée et applicable en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Recrutement des agents recenseurs

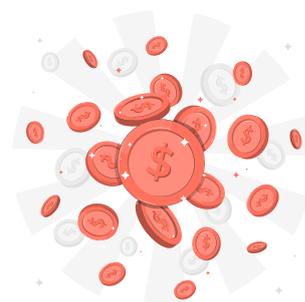
Est paru au JO du 5 décembre 2024, le décret n° 2024-1124 du 4 décembre 2024 relatif aux agents recenseurs.

Ce texte pérennise pour les communes ou EPCI la possibilité de recourir à un prestataire externe pour le recrutement des agents recenseurs. Il fait suite à l'expérimentation menée sur les enquêtes de recensement des années 2022 à 2024 dont le bilan est positif.

Rémunération dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif

Le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du Code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif augmente le seuil de rémunération (sans préjudice des indemnités et avantages en nature dont elles peuvent bénéficier) des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif (CEE). Ce seuil actuellement fixé à 2,20 fois la valeur du SMIC horaire par jour sera relevé à 4,30 fois le SMIC à compter du 1er mai 2025.

Pour mémoire, le contrat d'engagement éducatif est un contrat de droit privé qui vise principalement les animateurs et directeurs saisonniers, recrutés pour encadrer et animer des séjours d'enfants avec nuitées. Il offre sous certaines conditions une souplesse de gestion pour les employeurs territoriaux ayant reçu des services préfectoraux la qualification pour l'accueil collectif de mineurs à caractère éducatif.



Le Pôle Emploi et Animation Territoriale : un soutien sur-mesure pour les collectivités territoriales

Dans le paysage des collectivités territoriales, où chaque mission est cruciale pour répondre aux besoins des citoyens et où la continuité du service public est une priorité absolue, le Pôle Emploi et Animation Territoriale du Centre de Gestion de la Haute-Savoie (CDG74) joue un rôle essentiel. Véritable acteur de proximité, ce pôle offre des solutions adaptées pour accompagner les collectivités dans leurs enjeux RH, tout en favorisant leur dynamisme organisationnel et territorial.

Une expertise au service des collectivités

Le Pôle Emploi et Animation Territoriale est structuré autour de plusieurs services complémentaires, répondant à des besoins variés et souvent spécifiques des collectivités. De la gestion des imprévus à l'optimisation des compétences internes, ce pôle propose des dispositifs innovants et flexibles, assurant une réactivité et une adaptabilité exemplaires face aux défis du service public.

1. Le Service Remplacement et Missions Temporaires

Lorsque des agents titulaires doivent s'absenter pour des raisons diverses (congé maladie, maternité, mobilité, etc.), la continuité du service public peut être mise en péril. C'est là qu'intervient le Service Remplacement et Missions Temporaires. En mobilisant un vivier de professionnels qualifiés, ce service garantit la mise à disposition rapide de personnels compétents pour des durées adaptées aux besoins des collectivités.

Ce dispositif permet non seulement d'assurer une continuité dans les services, mais également de renforcer temporairement les équipes lors de pics d'activité en raison de notamment de la saisonnalité ou pour des projets spécifiques.

2. Le Réseau des Managers de Transition : une expertise au service de la transformation

Les collectivités doivent parfois relever des défis stratégiques ou organisationnels de grande envergure, comme la mise en œuvre de projets complexes, la conduite du changement ou encore le rétablissement d'une situation managériale sensible. Le Réseau des Managers de Transition constitue alors une ressource précieuse.

Ces experts, issus de la fonction publique ou du secteur privé, interviennent sur des missions temporaires mais stratégiques. Ils apportent leur savoir-faire, leur recul et leur neutralité pour accompagner les collectivités dans ces moments clés. Ils peuvent être amenés à intervenir seuls ou à plusieurs en fonction de la complexité de la mission et des besoins de la collectivité. Leurs actions peuvent être combinées avec celles du service de conseil en organisation lors d'un diagnostic ou d'un accompagnement thématique en cours.

3. Le Mécénat de Compétences : un levier solidaire et innovant

Le Mécénat de Compétences est une démarche innovante qui permet à des agents en fin de carrière ou en transition professionnelle de mettre leur savoir-faire au service de projets d'intérêt général, souvent dans des collectivités en milieu rural ou ayant des besoins spécifiques. En facilitant cette mise à disposition temporaire, le CDG74 favorise la transmission des compétences, tout en répondant à des enjeux de solidarité territoriale et de valorisation des talents.

4. Le Conseil en Organisation : optimiser pour mieux servir

Face aux évolutions réglementaires, démographiques ou technologiques, les collectivités doivent régulièrement repenser leur organisation interne. Le Pôle Emploi et Animation Territoriale propose un accompagnement personnalisé grâce à son service de Conseil en Organisation.

Qu'il s'agisse de revoir les processus de travail, de redéfinir les rôles et responsabilités, ou encore de mettre en place des outils de pilotage modernes, ce service s'adapte aux spécificités de chaque structure pour une efficacité accrue et un meilleur service rendu aux usagers.

5. L'assistance au recrutement

Le recrutement est un acte fondamental du management, impactant le fonctionnement et l'organisation des services. Le CDG accompagne des collectivités territoriales et établissements publics sur tout ou une partie de votre processus de recrutement, adapté aux besoins et spécificités de chacun :

- l'analyse du besoin,
- l'élaboration du profil de poste, de l'annonce,
- la sélection des candidats et jury, le cas échéant, test de personnalité,
- le suivi de la procédure et la prise de poste.

6. Les secrétaires de Mairie Itinérants

Créé afin d'assurer la continuité du service public local, le service est composé de trois secrétaires itinérants expérimentés et autonomes. Justifiant d'une expérience conséquente en collectivité en tant qu'anciens secrétaires de mairie, nos agents sont directement opérationnels et s'adaptent à tous les environnements de travail.

Une approche humaine et territoriale

Au-delà de ses missions techniques, le Pôle Emploi et Animation Territoriale se distingue par son approche humaine et territoriale. Il s'efforce de créer des solutions sur mesure, en tenant compte des contraintes locales, des attentes des agents et des enjeux spécifiques des collectivités de Haute-Savoie.

Avec des dispositifs complémentaires et un engagement constant auprès des élus et des gestionnaires publics, ce pôle incarne l'ambition du CDG74 : accompagner les collectivités dans leur évolution et leur performance, tout en valorisant les femmes et les hommes qui font vivre le service public au quotidien.

En réunissant des services aussi divers que performants, le Pôle Emploi et Animation Territoriale se positionne comme un partenaire clé pour les collectivités. Que ce soit pour faire face à l'urgence, accompagner un projet stratégique ou optimiser une organisation, il offre des réponses adaptées et innovantes, au service d'un territoire dynamique et d'une fonction publique locale toujours plus performante.

Une démarche de gouvernance partagée : la mise en place d'une charte élus-responsables de services à Passy

Passy, commune haut-savoyarde de 11 000 habitants appartenants à la communauté de commune Pays du Mont-Blanc.

Danc cette ville pleine de charmes, les élus et les responsables des différents services de la commune se sont rassemblés autour d'un projet commun, l'établissement d'une charte du bien vivre ensemble.



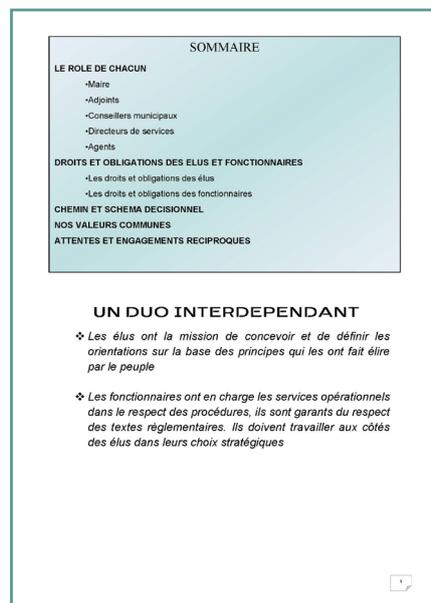
Passy charte du bien vivre

La municipalité nouvellement élue avait souhaité poser les bases d'une collaboration efficace et sereine entre élus et responsables de services. « Conscients des enjeux liés à une communication fluide et un respect mutuel des rôles, nous avons choisi de nous faire accompagner par le Cabinet RH SOLUTION – AGM PRO dans l'élaboration d'une charte de gouvernance partagée »

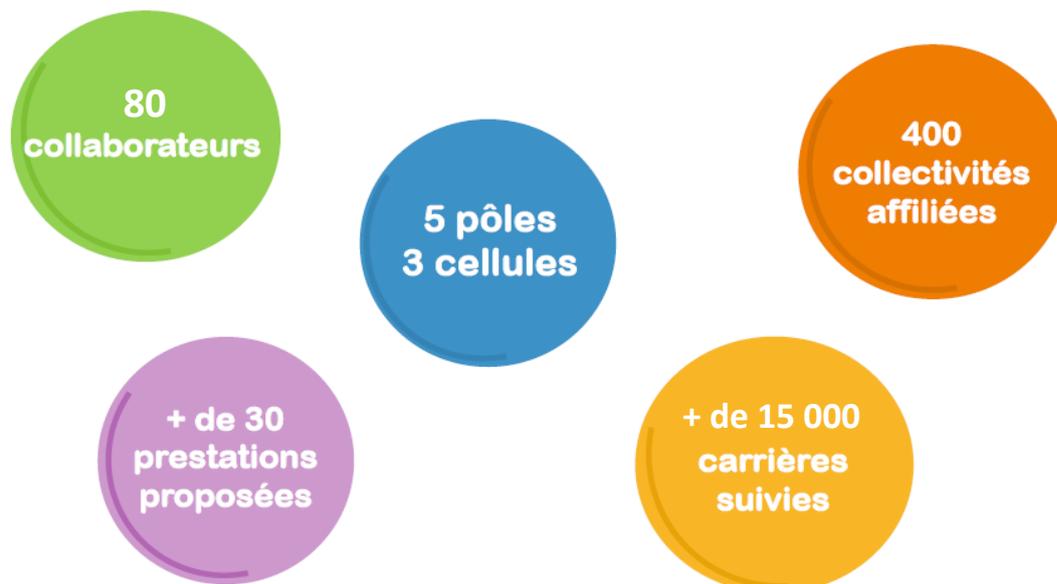
Cet outil vise à clarifier les attentes et responsabilités de chacun, en favorisant un dialogue constructif et une cohésion autour des projets municipaux. La charte s'inscrit dans une logique d'équilibre entre la vision politique portée par les élus et l'expertise technique des services. Elle permet d'établir des principes communs sur des sujets tels que la prise de décision, le respect des circuits hiérarchiques et la gestion des priorités.

En sollicitant un accompagnement externe, nous avons souhaité bénéficier d'un regard neutre et d'une méthodologie éprouvée pour garantir la co-construction de cet outil. Cette démarche participative a renforcé l'adhésion des équipes et permis d'aligner les pratiques sur les valeurs de transparence, d'efficacité et de respect mutuel.

Cette année, à l'occasion du mi-mandat, nous avons affiné la charte en soulignant que la transversalité entre élus et chefs de service ne peut être efficiente si elle ne l'est pas déjà au sein des services eux-mêmes. Cette nouvelle action vise donc à renforcer les fondations d'une bonne communication interne et à promouvoir une approche des dossiers en mode projet, pour mieux répondre aux enjeux de la collectivité.



le CDG74 c'est...



Centre de Gestion 74

55 rue du Val Vert - 74 600 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 16h30

Mentions légales

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

Rédaction : Centre de gestion 74 - 55 rue du Val Vert, Annecy

Impression : Photoplan—9 bis Rue de Malaz - 74 600 ANNECY

Tirage : 20 exemplaires

Illustrations : Freepik, Acid-Vidéo

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !