

Le Mag du CDG74

「DOSSIER」

**Protection Sociale
Complémentaire** p.6-7

L'actu de nos services

**Le Pôle Emploi et Attractivité Territoriale
au coeur de l'actualité**

p.10

Zoom sur nos missions

**Le Pôle Carrières et Expertise Juridique :
un soutien quotidien pour optimiser la
gestion des personnels des collectivités**

p.17

Nos communes à l'honneur

**Pose de la première pierre de la nouvelle
école élémentaire de Marigny-St-Marcel**

p.18

SOMMAIRE

4 **Edito**

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

6 **Dossier**
6-7/ Protection Sociale
Complémentaire

8 **L'actu du CDG74**
8/ Salon du Recrutement &
de l'Alternance 2025
8/ Forum de l'emploi à Passy
8/ Forum de l'emploi à Rumilly
9/ Journée d'équipe
9/ Les rencontres du Club RH
9/ Un guide pour mieux
connaître mon espace de travail

10 **L'actu de nos services**
10/ Les nouveaux locaux propices à
l'accueil de nos collectivités
10/ Conseil en organisation :
un accompagnement au quotidien
10/ Premier atelier d'intelligence
collective avec la Commune de
La Clusaz
11/ Le rôle du Chargé de mission en
innovation et animation territoriale

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

16 **Zoom sur nos missions**
16-17/ Le Pôle Carrières et
Expertise juridique : un
soutien quotidien pour
optimiser la gestion des
personnels des collectivités

18 **Nos communes
à l'honneur**
18/ Pose de la première pierre
de la nouvelle école
élémentaire de
Marigny-St-Marcel

édito



L'année 2025 débute sous le signe du changement pour le CDG74 !

Avec notre emménagement dans de nouveaux locaux, nous entamons cette année avec dynamisme et ambition. Ce nouvel environnement est l'occasion de repenser nos actions et d'ouvrir de nouveaux dossiers stratégiques.

Parmi les temps forts de ce début d'année, nous avons lancé la consultation pour la Prestation Sociale Complémentaire en matière de santé. Depuis plusieurs mois, nos équipes travaillent avec engagement sur ce dossier complexe. L'attribution de cette prestation interviendra à l'automne et inclura un suivi rigoureux pour assurer un équilibre entre la qualité des prestations et la pérennité du contrat.

L'attractivité des métiers de la fonction publique reste une de nos priorités. Pour mieux répondre à cet enjeu, nous avons créé un poste dédié à l'animation du territoire. Cette mission inclut l'organisation de salons et d'événements en partenariat avec les universités, les institutions et les médias, afin de renforcer la visibilité et l'attractivité de nos professions.

Dans cette dynamique d'échanges et de réflexion, nous avons eu le plaisir d'accueillir le Club RH de la Gazette le 25 mars 2025. Cette journée a été une belle opportunité pour discuter de la modernisation de la fonction de DRH et partager des idées innovantes.

Enfin, après un important travail d'analyse et de concertation, nous sommes fiers de présenter un guide dédié à la gestion de l'absentéisme. Cet outil a été conçu pour accompagner les acteurs de la fonction publique territoriale dans cette problématique essentielle.

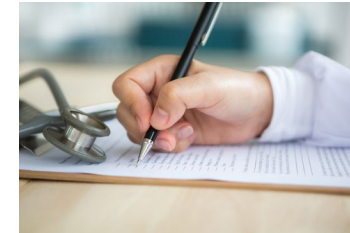
Toujours à l'écoute des territoires, nous vous invitons à nous faire part de vos besoins et attentes.

Bonne lecture à toutes et à tous !

Antoine de MENTHON



L'essentiel du Mag :



Dossier

Protection Sociale Complémentaire (pages 6 et 7)

Le CDG74 lance la consultation pour la Protection Sociale Complémentaire Santé et prolonge la convention de participation pour la Prévoyance

L'actu de nos services

Zoom sur (pages 10 à 13)

- Le Pôle Emploi et Animation Territoriale au coeur de l'actualité...
- Le guide méthodologique : limiter l'absentéisme

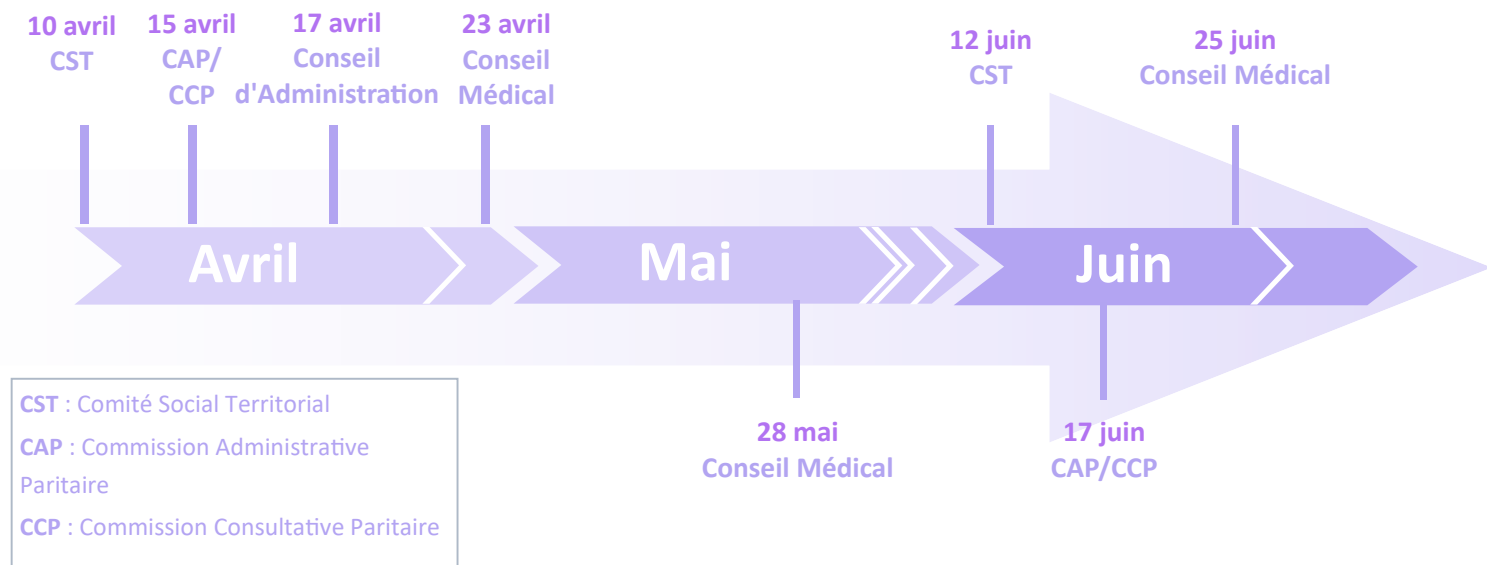


Zoom sur nos missions

Zoom sur (page 17)

Le Pôle Carrières et Expertise Juridique : un soutien quotidien pour optimiser la gestion des personnels des collectivités

Agenda :



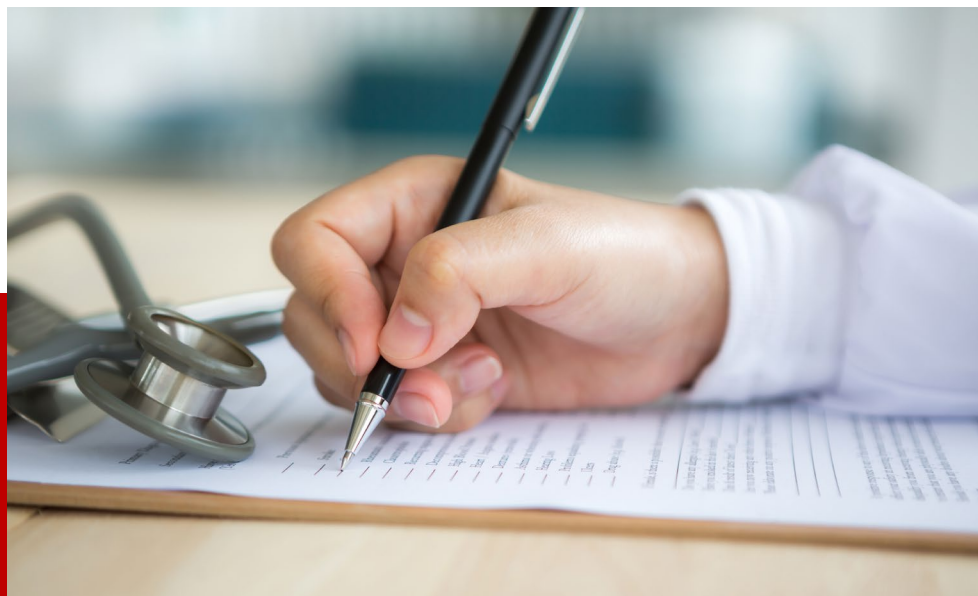
Protection Sociale Complémentaire

Mise en place d'une convention de participation couvrant le risque santé à compter du 1er janvier 2026

Pour rappel, l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique vient renforcer le dispositif relatif à la protection sociale complémentaire en instituant une participation financière obligatoire des employeurs publics à la couverture de leurs agents :

- **Sur le risque Prévoyance** : depuis le 1er janvier 2025 à hauteur de 7 euros minimum par mois par agent (20 % d'un montant de référence fixé à 35 euros par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022) dans l'attente de la transposition normative des termes de l'accord national collectif conclu le 11 juillet 2023 qui prévoit une participation à hauteur de 50 % de la cotisation de l'agent et une couverture obligatoire pour les agents territoriaux par le biais d'un contrat collectif obligatoire.
- **Sur le risque Santé** : à compter du 1er janvier 2026 à hauteur d'une participation minimum de 15 € bruts mensuels par agent (50 % d'un montant de référence fixé à 30 euros par le décret n°2022-581 du 20 avril 2022).

Le CDG74 a mis en place une convention de participation Prévoyance, depuis déjà de nombreuses années. Elle est actuellement en cours d'exécution et sera renouvelée à compter du 1er janvier 2027 après une prorogation exceptionnelle d'une année. La remise en concurrence sera lancée à l'automne 2025.



NOUVEAUTÉ : LA SANTÉ



Le CDG74 lance une procédure de consultation pour proposer aux collectivités du département un contrat collectif Santé, couvrant ainsi les dépenses médicales au profit des agents et de leurs ayants-droits le cas échéant, qui prendra effet au 1er janvier 2026 pour une durée de 6 ans.

Cette démarche a vocation à proposer à vos agents un contrat mutualisé à l'échelle du département et raisonné afin de garantir au maximum l'équilibre du contrat avec la possibilité de bénéficier d'une adhésion, sans condition d'âge ou d'état de santé.

À noter que l'adhésion des collectivités et de leurs établissements publics sera facultative.

Néanmoins, en cas d'adhésion à cette convention par une collectivité ou un établissement public, la participation financière mensuelle ne pourra être versée qu'aux seuls agents qui souscriront à ce contrat. Dans l'éventualité d'une participation actuelle à la couverture santé de vos agents par le biais de la labellisation, et en cas d'adhésion de votre collectivité au contrat du CDG74, les agents qui conserveraient un contrat individuel labellisé ne pourraient plus prétendre au bénéfice de cette participation financière.

La procédure de consultation, actuellement en cours, sera finalisée au début du mois de septembre prochain. Une campagne de communication sur le contrat négocié sera largement assurée par les services du CDG74 (communication écrite et organisation de réunions d'information). Les organisations syndicales ont été consultées sur le cahier des charges le 21 mars 2025.

Pour participer à cette consultation, les collectivités devaient confier le mandat au CDG74 jusqu'au 21 mars dernier. Néanmoins, pour les collectivités de petite taille, une adhésion sera possible à tout moment dans la mesure où les effectifs ne viendront pas déséquilibrer le contrat négocié.

Retrouvez toutes les informations dans la boîte à outils Protection Sociale Complémentaire Santé sur notre site internet.



SANTÉ

Couverture des frais de soins occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident au-delà de la prise en charge par la Sécurité Sociale

(Honoraires médicaux, pharmacie, hospitalisation, dentaire, optique, analyses et examens médicaux, médecine douce...)



PRÉVOYANCE

Couverture des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'incapacité ou de décès

(Garantie maintien de salaire lorsque le plein traitement n'est plus assuré (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie), autres prestations possibles en cas d'invalidité, de décès)

Agenda des événements

Salon du Recrutement & de l'Alternance 2025

Envie de découvrir les opportunités professionnelles de la Fonction Publique Territoriale sur le territoire ? Le 26 et 28 mars, nous avons participé au Salon du Recrutement & de l'Alternance à Annemasse et à Annecy. Une occasion de rencontrer des étudiants motivés et intéressés par le Service Public.



Forum de l'emploi 2025 à Passy

Pour la 6e édition, le **Forum de l'emploi** se déroulera le vendredi 4 avril au Parvis des Fiz. Cet événement incontournable réunit les employeurs publics des 10 communes du bassin du pays du Mont Blanc. Il favorise les rencontres directes entre employeurs et candidats, offrant ainsi un tremplin vers de nouvelles opportunités professionnelles. Organisé et financé par **La Communauté de Communes du Pays du Mont-Blanc**, cet événement est une initiative clé pour le dynamisme de l'emploi dans la région.



4 avril 2025
8h30 à 14h
PASSY
Parvis des Fiz
255 rue A. Poncey

**le rendez-vous
de l'emploi**

Forum de l'emploi 2025 à Rumilly

Le **Forum de l'emploi de Rumilly** est organisé par le Comité d'Action Economique et vise à établir des contacts directs entre les entreprises locales et les candidats. Tous types de contrats (CDI, CDD, Intérim, alternance) et secteurs d'activité y sont représentés.

Nous avons participé à la **23ème édition** qui s'est tenue le jeudi 10 avril 2025, au Boulodrome Robert Ramel.

Les locaux du CDG74 : propices à l'innovation...

La journée d'équipe organisée autour des nouveaux espaces de travail

Le vendredi 21 février, les agents du CDG74 se sont réunis dans un esprit de collaboration pour discuter de l'organisation des espaces de travail de chacun dans les nouveaux locaux. À travers divers ateliers participatifs, ils ont eu l'opportunité d'échanger sur leurs expériences respectives dans ces nouveaux espaces et de réfléchir collectivement à des pistes d'amélioration pour l'avenir du CDG74.

Une démarche constructive et prometteuse pour renforcer le cadre professionnel tout en répondant aux besoins de chacun !



Les rencontres du Club RH : « Réinventer la fonction RH : enjeux et solutions pour une modernisation réussie. »

Le CDG74 a accueilli le club RH de la Gazette des communes le 25 mars. Il s'agissait de découvrir des initiatives inspirantes et de tracer des pistes concrètes afin de moderniser la fonction RH. Cette rencontre était animée par **Maud Parnaudeau**, journaliste de La Gazette des Communes.

Avec la participation de :

Lionel BOULENS, Directeur général des services de Thonon Agglomération

Afaf LOMBARD, Directrice des ressources humaines de Megève

Matthieu Escura, Dirigeant du cabinet Politeia

Laurent Badone, Manager de transition

Akim Chekhab, Directeur du cabinet Accès conseil

Un lien vers la vidéo de la Gazette sera diffusé prochainement pour celles et ceux qui n'ont pas pu être présents.



Un guide pour mieux connaître nos espaces de travail

Le guide des bonnes pratiques vise à accompagner les agents dans l'utilisation des espaces du bâtiment. Il a été conçu pour favoriser un environnement de travail harmonieux, respectueux et efficace, en mettant l'accent sur le bien-être collectif et la gestion des espaces communs.



Le Pôle Emploi et Attractivité Territoriale au coeur de l'actualité

Les nouveaux locaux propices à l'accueil de nos collectivités

Dès le 21 février, avec le séminaire rassemblant tous les agents du CDG74, nous avons eu l'occasion d'expérimenter la richesse de nos locaux. Ces derniers se révèlent parfaitement adaptés au travail collectif et à la créativité, tout en étant attractifs et modernes.

Conseil en organisation : un accompagnement au quotidien

Nous accompagnons des collectifs d'agents dans leurs réflexions et la coconstruction de solutions en mobilisant les techniques de l'intelligence collective. Nos nouveaux espaces ouvrent des horizons prometteurs, offrant des salles de tailles et de configurations variées, pensées pour stimuler la créativité et accueillir des équipes pour des ateliers de cohésion, de réflexion ou de codéveloppement.

Premier atelier d'intelligence collective avec la commune de La Clusaz

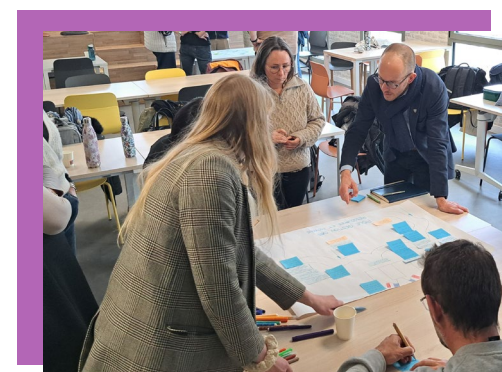
Le **jeudi 13 mars**, nous avons accueilli les **membres du COTECH de La Clusaz** pour un atelier collaboratif dans nos nouveaux locaux, propices à la créativité.

Sous l'impulsion de **Benoît THOMASSON**, DGS, le CODIR a partagé ses premières réflexions avec le COTECH pour coconstruire l'organisation de la future station olympique, guidée par une vision : une mairie au cœur du village !

Le CDG74 les a accompagnés dans la mise en oeuvre d'un diagnostic organisationnel réalisé en 2023-2024.



Dans ce cadre, pour finaliser l'organisation de leurs services et produire un organigramme concerté et attractif, un premier atelier du CODIR a été organisé au Hameau des Alpes, dans le village. Les cadres de direction ont souhaité associer rapidement les cadres intermédiaires, afin de partager leurs travaux et premières orientations.



Cette démarche collaborative a débuté par une fructueuse « cogitation collective » : *qu'est-ce qu'un organigramme ? Que doit-il ou ne doit-il pas être ? En quoi peut-il devenir un vecteur d'attractivité pour la station tout en traduisant clairement les projets municipaux ?* Un **WorldCafé** a ensuite été organisé, permettant une réflexion approfondie et largement partagée sur l'organisation des principaux pôles de compétences. Sous l'impulsion de Benoît Thomasson, l'ensemble des travaux a convergé vers la volonté de recentrer l'administration municipale au cœur de la station. Grâce aux apports des différents groupes, la mairie s'est littéralement retrouvée « au centre du village » !

Et cela, sans oublier un temps d'inclusion ludique pour se mettre en mouvement : les Cluses n'ont rien lâché ! Nos espaces modulables, notamment la salle Connexion, ont permis une intervention optimale, une expérience que nous nous engageons à renouveler régulièrement avec les collectivités partenaires.

Le rôle du Chargé de mission en innovation et animation territoriale

Cette fonction vise à identifier et à explorer les champs à investir dans le domaine de l'emploi, dans sa conception la plus large, afin d'offrir aux collectivités des solutions concrètes et adaptées sur des thématiques majeures et essentielles. Elle repose sur une analyse approfondie des besoins des territoires en matière de ressources humaines, tenant compte de leurs contraintes, mais aussi de leurs atouts, pour élaborer des stratégies pertinentes et répondre efficacement aux problématiques locales.

Parmi les axes prioritaires figurent les réflexions sur des aspects fondamentaux des politiques RH, tels que la gestion de l'absentéisme et les politiques de rémunération, avec la mise en oeuvre d'observatoires dédiés pour en affiner l'analyse.

Le poste inclut également la construction de partenariats stratégiques et indispensables, notamment avec des universités, des établissements scolaires, et différents opérateurs institutionnels (France Travail, Campus Connecté, Cap Emploi, Handipact, FIPHFP, etc.). Ces partenariats ont pour objectif de promouvoir la diversité et la richesse des métiers de la fonction publique territoriale auprès du grand public, tout en facilitant l'orientation et l'intégration des étudiants et des demandeurs d'emploi, y compris ceux en situation de handicap.

La valorisation des filières et des métiers est renforcée par une présence active sur les forums de l'emploi et de l'alternance. Une interface solide est mise en place pour connecter efficacement les candidats et les collectivités recruteuses, qu'il s'agisse d'emplois durables, temporaires ou en apprentissage.

Par ailleurs, la modernisation des dispositifs de diffusion des offres d'emploi et de collecte des candidatures est un enjeu majeur. Une attention particulière est portée aux parcours de qualification, que ce soit en début ou en cours de carrière, avec un accent spécifique sur les métiers en tension ou à forte valeur ajoutée, touchés par des difficultés de recrutement ou de fidélisation.

L'ensemble de ces actions, convergentes et multidimensionnelles, constitue une démarche innovante et inspirante, destinée à soutenir et à valoriser les collectivités locales du département, en mettant en avant une approche novatrice des enjeux de l'emploi public.



NOUVEAUTÉ : le guide méthodologique - limiter l'absentéisme

INTRODUCTION

« L'absentéisme professionnel reste une préoccupation majeure des collectivités locales, dans un contexte marqué par l'allongement de la durée des carrières des agents, une moyenne d'âge des effectifs élevée et l'exercice de nombreux métiers à forte pénibilité et usure physique précoce.

Les études statistiques montrent une tendance à la hausse des arrêts de travail, une évolution de leurs causes, leur impact sur des populations hier davantage préservées, et leur allongement dans la durée.

Fort de ces constats inquiétants et des lourds enjeux pesant sur les employeurs locaux, le CDG74 a engagé une vaste réflexion sur le sujet de l'absentéisme au travail. »

Olivier BLEZEL, Chargé de mission en innovation et animation territoriale

L'objectif de ce guide

Après avoir organisé une journée de sensibilisation auprès des collectivités du territoire en novembre 2023, de laquelle avait émergé un besoin fort de ces dernières en accompagnement sur les sujets de santé, le CDG74 a ainsi élaboré un guide méthodologique destiné aux responsables et encadrants territoriaux.

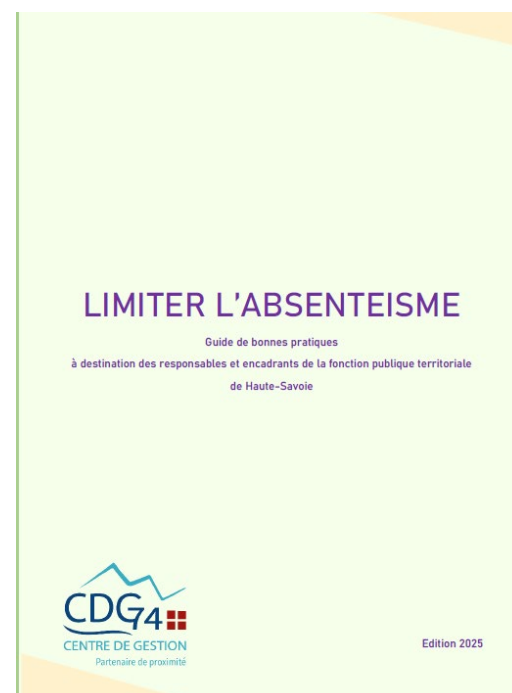
Ce guide, conçu de manière pratique et illustré de multiples témoignages, propose un certain nombre de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour circonscrire autant que possible l'absentéisme au travail, et en réduire la durée par un accompagnement adapté au retour à l'emploi.

Il permet ainsi à chaque collectivité, en fonction de ses caractéristiques et de ses besoins, de nourrir des réflexions et de mettre en place si elles le souhaitent des actions concrètes afin de favoriser la prévention primaire, secondaire et tertiaire de l'absentéisme.

Il permet enfin de mettre en lumière, chaque fois que c'est possible, les nombreux accompagnements que le CDG74 peut conduire en appui de la mise en œuvre de la politique globale de santé au travail des collectivités de Haute-Savoie, dans le cadre de ses missions obligatoires ou facultatives.

Pour plus d'informations : olivier.blezel@cdg74.fr

En savoir +



Notre présence sur le territoire

FIN 2024

Septembre							Octobre							Novembre							Décembre						
L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D
2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6		4	5	6	7	8	9	10	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	7	8	9	10	11	12	13	11	12	13	14	15	16	17	9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22	14	15	16	17	18	19	20	18	19	20	21	22	23	24	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	21	22	23	24	25	26	27	25	26	27	28	29	30		23	24	25	26	27	28	29
30							28	29	30	31											30	31					



Les prochains événements



3 octobre 2025
Forum des Métiers
St-Julien-en-Genevois



Modification des conditions d'accès au temps partiel

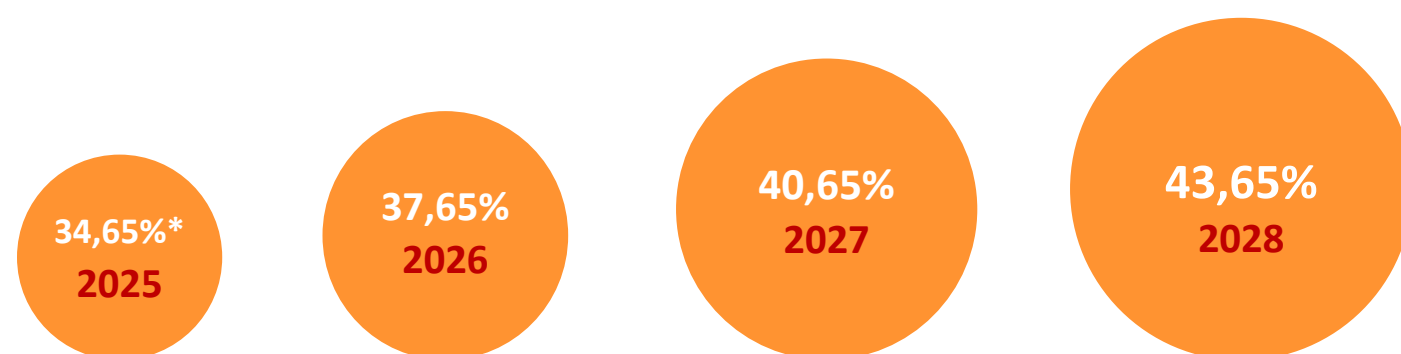
Le décret n°2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique concerne les trois fonctions publiques et est entré en vigueur le 1er janvier 2025.

- Le temps partiel sur autorisation est désormais également ouvert aux agents (fonctionnaires et contractuels) exerçant à temps non complet, et n'est plus ouvert qu'aux seuls agents exerçant à temps complet.
- La condition d'ancienneté d'un an pour les agents contractuels est supprimée.

➔ Retrouvez notre note d'information et nos modèles de délibération mis à jour : Boîte à outils «Déroulement de carrière» puis «Temps de travail, congés et absences» et «Temps de travail».

Augmentations du taux de cotisation d'assurance vieillesse

Pour les employeurs territoriaux et hospitaliers, le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires CNRACL est fixé à :



* Taux applicable aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2025.

Modalités de titularisation des apprentis BOETH

Le décret n°2024-1207 du 23 décembre 2024 modifiant le décret n°2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage apporte des modifications concernant les modalités de titularisation des agents en contrat d'apprentissage ayant la qualité de BOETH.

Ses dispositions entrent en vigueur le lendemain de leur publication, soit le 25 décembre 2024.

Pour mémoire, l'article 91 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit, à titre expérimental, un dispositif permettant aux apprentis du secteur public non industriel et commercial bénéficiaires de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 du Code du travail et mentionnés aux 1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11° de l'article L. 5212-13 du Code du travail, d'être, à l'issue de leur contrat, titularisés.

➔ Retrouvez plus d'informations sur ce dispositif et celui concernant la promotion par voie de détachement des agents BOETH : Rubrique « Emploi / Concours » puis « Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ».

Dispositions concernant les retraites du régime spécial

Le décret n°2024-1282 du 31 décembre 2024 portant application de l'article 94 de la loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024 et de l'article 262 de la loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024 est entré en vigueur le 2 janvier 2025 et s'applique aux fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

Il fixe, comme au régime général, jusqu'au 31 décembre de l'année civile du 40ème anniversaire, l'âge jusqu'auquel les fonctionnaires, magistrats, militaires peuvent racheter à tarif réduit les années d'études.

Entré en vigueur à la même date, le décret n°2024-1281 du 31 décembre 2024 relatif aux pensions des agents publics porte diverses dispositions relatives aux pensions des agents publics, en application des lois financières pour 2024.

Ce texte :

- Étend aux militaires la prise en compte du congé de solidarité familiale dans les droits à pension.
- Permet la prise en compte des services contractuels effectués moins de 10 ans avant la titularisation dans la durée de services exigée pour bénéficier d'un départ anticipé au titre de la catégorie active ou d'un emploi insalubre.
- Modifie les règles relatives à la surcote famille des fonctionnaires et des ouvriers de l'Etat, en étendant ses bénéficiaires et en encadrant le cumul avec la surcote de droit commun.
- Modifie également les règles de proratisation de la liquidation de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.
- Précise l'assiette de la contribution due au titre du financement des allocations temporaires d'invalidité.
- Procède à la codification et au toilettage des dispositions relatives au rachat d'années d'études, prévu par l'article L. 9 bis du code des pensions civiles et militaires.

➔ Retrouvez les communications de la CNRACL dans notre boîte à outils « Retraite ».

Diminution de la rémunération des agents en CMO

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 (pour les fonctionnaires) et le décret n°2025-197 du 27 février 2025 relatif aux règles de rémunération de certains agents publics placés en congé de maladie ordinaire ou en congé de maladie (pour les agents contractuels) prévoient, pour les congés de maladie ordinaire (CMO) accordés à compter du 1er mars 2025, le versement de 90% du traitement au lieu de 100%.



Pour les CMO accordés jusqu'au 28/02/2025	Pour les CMO accordés jusqu'au 01/03/2025
Pour les fonctionnaires	
Pendant 3 mois = l'intégralité du traitement	Pendant 3 mois = 90% du traitement
Les 9 autres mois = la moitié du traitement	Les 9 autres mois = la moitié du traitement
Pour les agents contractuels	
Après 4 mois de service : 1 mois à PT et à 1 mois DT	Après 4 mois de service : 90% du traitement pendant 1 mois à PT et à 1 mois DT
Après 2 ans de service : 2 mois à PT et 2 mois à DT	Après 2 ans de service : 90% du traitement pendant 2 mois à PT et 2 mois à DT
Après 3 ans de service : 3 mois à PT et 3 mois à DT	Après 3 ans de service : 90% du traitement pendant 3 mois à PT et 3 mois à DT

(PT = plein traitement soit 100% ; DT = demi-traitement soit 50%)

● **Cette règle s'applique aux CMO renouvelés à compter du 1er mars 2025**

Sous réserve de l'appréciation du juge, les nouvelles dispositions s'appliquent aux CMO qui débutent à compter du 1er mars 2025 ainsi qu'aux CMO renouvelés à compter de cette date.

En effet, le renouvellement d'un CMO constitue une nouvelle décision administrative prise après un nouvel examen médical. Cette nouvelle décision doit alors être prise sous l'empire des nouvelles dispositions (90%). À l'inverse, les CMO qui ont débuté avant le 1er mars et qui courent après le 1er mars 2025 conservent le bénéfice des anciennes dispositions (100%).

Par exemple : un agent est en CMO du 24 février au 5 mars 2025 (dans ce cas, 100%). Cet agent se rend chez son médecin traitant le 5 mars pour renouveler le CMO à compter du 6 mars jusqu'au 17 mars 2025 (dans ce cas, 90%).

● **Taux du SFT et de l'indemnité de résidence**

Comme à demi-traitement, le SFT et l'indemnité de résidence sont maintenus dans leur totalité, c'est-à-dire à 100%. Par contre, la NBI suit le traitement (lorsque le traitement est versé à 90%, la NBI est donc versée à 90% également).

● **Maintien du régime indemnitaire**

L'application au régime indemnitaire dépend des termes de chaque délibération. Il convient de distinguer deux hypothèses :

1. La délibération prévoit un maintien du régime indemnitaire « dans son intégralité », « en totalité », « à 100% » pendant un CMO :

Il est nécessaire de délibérer de nouveau (après avis du CST) afin de mettre la délibération en conformité avec les nouvelles dispositions. Dans l'attente de cette nouvelle délibération, le régime indemnitaire doit être versé à 90% quand le traitement l'est également (au nom du principe de parité avec la fonction publique d'État et du respect de la hiérarchie des normes).

2. La délibération prévoit que le régime indemnitaire « suit le traitement » pendant un CMO :

Il n'est pas nécessaire de délibérer de nouveau. De fait, le régime indemnitaire est versé à 90% quand le traitement l'est également.

Le Pôle Carrières et Expertise Juridique : un soutien quotidien pour optimiser la gestion des personnels des collectivités

Le **pôle Carrières et Expertise juridique du CDG74** assiste quotidiennement les collectivités pour la gestion de leurs personnels :

- il assure la gestion administrative de la carrière des agents titulaires et contractuels des collectivités et établissements affiliés au CDG, avec la tenue d'un dossier individuel dématérialisé pour chaque agent ;
- il fournit un conseil statutaire aux employeurs territoriaux ;
- il intervient en matière de retraite, en tant que relais CNRACL, et en partenariat avec le CDG15.

RAPPEL :

Tout nouvel agent recruté doit être créé sur AGIRHE par l'employeur territorial.

(À l'approche des élections professionnelles, il est essentiel que chaque agent soit créé dans AGIRHE, sinon il ne pourra pas exercer son droit de vote)

Le **pôle Carrières et Expertise juridique** assure le secrétariat des instances consultatives :

- les CAP sont consultées sur certaines questions relevant de la situation individuelle des fonctionnaires (non titularisation, demande de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel,...) ;
- la CCP est consultée sur certaines questions relevant de la situation individuelle des agents contractuels (licenciement, demande de révision de compte-rendu d'entretien professionnel, refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel,...)
- le CST est consulté sur les projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services des collectivités (règlement intérieur, modifications ou suppressions d'emplois, régime indemnitaire,...) ;
- le conseil de discipline est consulté si l'autorité territoriale envisage de prononcer une sanction disciplinaire relevant des groupes 2 et suivants à l'égard d'un agent public.

Dans ce cadre, le pôle Carrières et Expertise juridique conseille les collectivités et établissements publics sur les modalités de consultation de ces instances.

Le **pôle Carrières et Expertise juridique** est également en charge des dispositifs suivants, en coordination avec les interlocuteurs concernés :

- référents déontologue, laïcité, lanceur d'alerte ;
- signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral, d'agissements sexistes, de menaces ou d'actes d'intimidation ;
- médiation administrative ;
- promotion interne ;
- médailles d'honneur régionale, départementale et communale ;
- élections professionnelles.

Le pôle Carrières et Expertise juridique assure des permanences téléphoniques tous les matins, du lundi au vendredi, de 9h à 12h, ainsi que les RDV l'après-midi pour les dossiers.

Les questions juridiques, demandes de rendez-vous, transmission des actes ou autres sollicitations sont à formuler via le [Portail collectivités](#), en créant une demande.

Nos communes à l'honneur

Pose de la première pierre de la nouvelle école élémentaire de Marigny-Saint-Marcel



Ce samedi 25 janvier 2025 marque une étape importante pour la commune de Marigny-Saint-Marcel avec la pose de la première pierre de la nouvelle école élémentaire. Ce projet ambitieux, conçu pour répondre à la croissance démographique et aux enjeux environnementaux, est soutenu par le Conseil départemental de la Haute-Savoie à travers le Plan Ruralité et le CDAS.

Un projet pour répondre aux besoins de demain

Face à l'augmentation du nombre d'élèves et aux exigences énergétiques actuelles, la commune de Marigny-Saint-Marcel a décidé de moderniser son groupe scolaire. Le bâtiment existant, datant de la fin du XIX^e siècle, ne permettait plus d'accueillir les écoliers dans des conditions optimales. Après des études approfondies, la solution retenue combine l'agrandissement de l'école maternelle actuelle, avec l'ajout d'une salle de repos et des aménagements périscolaires, à la construction d'une nouvelle école primaire attenante.



Un projet cofinancé par le Département et ses partenaires

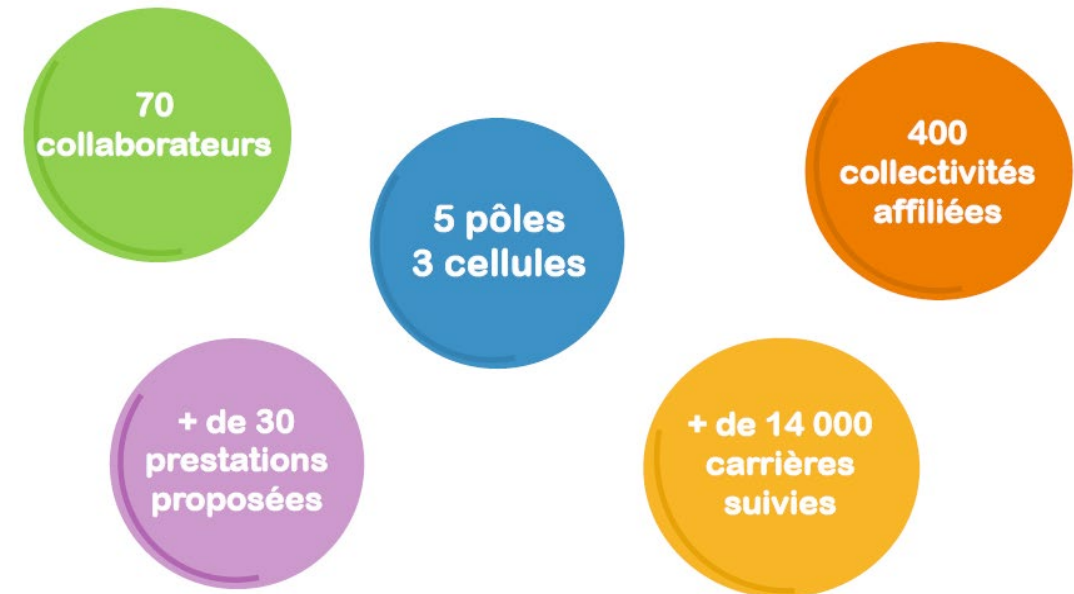
Le coût total du projet s'élève à 2,5 millions d'euros hors taxes. Les conseillers départementaux du canton de Rumilly Fabienne Duliege et Daniel Deplante étaient présents pour soutenir l'initiative à hauteur de 400 000 €, répartis entre le Plan Ruralité (300 000 €) et le CDAS (100 000 €). Ces subventions permettent de réduire l'impact financier pour la commune tout en assurant un projet de qualité.

En complément, des financements ont été sollicités auprès de l'État (200 000 € au titre de la DETR), de la Région (50 000 €) et de fonds européens (850 000 €), témoignant de la mobilisation collective pour un projet structurant.

Une école tournée vers l'avenir

La nouvelle école primaire offrira des infrastructures modernes, adaptées aux besoins pédagogiques et aux enjeux de transition écologique. Sa conception garantira un cadre d'apprentissage confortable pour les 97 écoliers, tout en renforçant les services périscolaires essentiels à la vie des familles de la commune.

le CDG74 c'est...



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, Flaticon

Exemplaire gratuit, ne peut être vendu



CENTRE DE GESTION

Partenaire de proximité



Rejoignez-nous !