

PANORAMA

Tour d'horizon des actualités et missions du **Centre de Gestion des Vosges**

FÉVRIER 2026 | N°20



Cap sur 2026

- Ce qui nous a animé en 2025 • Les points essentiels pour vos communes
- Métiers en tension : zoom et solutions • 5 questions à nos agents

COLLECTIVITÉS, VOUS CHERCHEZ

À ANTICIPER L'AVENIR ?



**Accueillez un apprenant en formation Secrétaire de mairie,
Participez à la transmission des compétences !**

à votre rythme, sans engagement, adapté à votre organisation





ÉDITO

L'année qui s'est achevée a, une nouvelle fois, illustré le dynamisme et l'engagement des collectivités vosgiennes au service de leurs agents et de leur territoire.

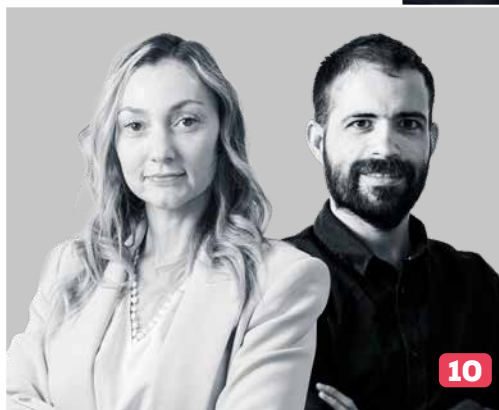
2026 s'annonce comme une année charnière, marquée notamment par les élections municipales. Ce moment important pour la vie locale sera, pour beaucoup, la prise en charge de nouvelles fonctions et pour d'autres, la continuité d'un engagement déjà fort.

Le Centre de Gestion sera présent aux côtés de tous : pour accueillir, conseiller, et accompagner chacun dans ses missions.

Dans cette édition de début d'année, vous découvrirez les rendez-vous essentiels de 2026 : des sujets clés, des informations pratiques et les points d'attention à connaître pour aborder cette nouvelle année dans les meilleures conditions. Vous y trouverez également de grandes thématiques : recrutement, prévention, appui juridique, un tour d'horizon des enjeux qui comptent pour vos collectivités.

L'ensemble des équipes du Centre de Gestion des Vosges se joint à moi pour vous souhaiter une bonne et heureuse année 2026 à vous et à vos familles !

Michel BALLAND,
Président du CDG88



SOMMAIRE

- 4 Ce qui nous a animé en 2025**
- 5 Renouvellement générationnel**
- 6 8 points essentiels pour vos communes**
- 8 Métiers en tension : zoom et solutions**
- 10 5 questions à nos agents**
- 11 Le chiffre du mois**

Envie d'aller plus LOIN ...

www.88.cdgplus.fr

in f centredeggestion88

Ne pas jeter sur la voie publique

Conception & crédits photos : Service communication CDG88

Impression : Imprimerie PEGAS'PRINT (88270 Derbamont)

Tirage : 900 exemplaires

**Centre de Gestion
des Vosges** FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE



Nos moments à vos côtés

Rencontres, événements et partages d'expériences : des Matinées RH au Salon des Maires, autant d'occasions précieuses d'échanger et de renforcer nos liens.

La réalisation de CV vidéo *pour des personnes en situation de handicap*

Une belle initiative pour favoriser l'inclusion, valoriser les talents et accompagner chaque parcours professionnel.



Des formations

tout au long de l'année

Former, accompagner, faire grandir les compétences : une mission qui nous tient à cœur. En 2025, nous avons poursuivi cet engagement avec des sessions adaptées à vos réalités, pour répondre concrètement à vos besoins sur le terrain.



La sortie de **notre marque employeur**

Une étape importante pour affirmer l'identité du CDG88, porter nos valeurs et renforcer l'attractivité de notre structure en tant qu'employeur engagé sur le territoire.



CE QUI NOUS A ANIMÉ EN 2025



Le lancement de notre **nouvelle application "Médecine"**

Un outil moderne et pratique pour simplifier la gestion des visites médicales et faciliter le suivi de la santé au travail des agents.



Notre nouvelle formation *"Secrétaire de mairie"*

Un dispositif pensé pour répondre à un besoin bien réel sur le terrain et dans nos communes : accompagner celles et ceux qui jouent un rôle essentiel dans la vie des collectivités vosgiennes.

RENOUVELLEMENT GÉNÉRATIONNEL

CE QU'IL FAUT RETENIR

Une relève qui se complique

Les collectivités font face à une baisse du vivier de compétences. En parallèle, les recrutements deviennent plus difficiles, l'attractivité de la fonction publique évolue, et la concurrence du privé s'intensifie.

Les risques si on n'agit pas

- Perte de mémoire professionnelle
(process, gestes techniques, culture du service public)
- Désorganisation progressive des services
- Discontinuité du service public
- Usure accrue des agents seniors
(démotivation, absentéisme)

Les services du CDG : un levier pour anticiper l'avenir

La transmission des savoirs

Le CDG accompagne la prise de poste grâce à notre service de secrétaires de mairie itinérantes, et en proposant des formations de secrétaires de mairie itinérantes et d'agent technique. Renforcer les compétences des agents déjà en poste avec des modules de formation sur les ressources humaines, la santé sécurité au travail, le management et l'organisation.

La gestion des fins de carrières

Accompagner la transition vers la retraite en adaptant les postes et en renforçant la prévention des agents : ergonomie, mobilité, ajustement des conditions de travail. L'objectif : limiter l'usure professionnelle et préparer un départ en douceur.

LA MOYENNE D'ÂGE DES AGENTS

45 / 55 ANS

DÉPARTS MASSIFS

2030

- > MOINS D'ARRIVÉES POUR REMPLACER LES DÉPARTS
- > DES COMPÉTENCES QUI SE RARÉFIENT
- > UNE ATTRACTIVITÉ EN BAISSÉ

	FEMMES	HOMMES
65 ANS ET +	137	90
60-64 ANS	717	372
55-59 ANS	1017	624
50-54 ANS	940	612
45-49 ANS	735	458
40-44 ANS	707	401
35-39 ANS	623	333
30-34 ANS	467	295
25-29 ANS	331	219
16-24 ANS	208	126

L'attractivité des métiers territoriaux

Développer des facteurs de dynamisation : contrats groupe pour l'Action Sociale, la mutuelle santé et la prévoyance. Mettre en place des dispositifs RIFSEEP grâce à des audits proposés par le CDG. Ces mesures permettent de rendre les métiers plus attractifs et visibles auprès des jeunes générations.

Depuis le 1^{er} novembre 2025, le CDG dispose d'un nouveau service : l'Observatoire des Données Sociales.

OBJECTIF : collecter, centraliser et analyser les données sociales des collectivités pour appuyer vos actions (démographie, absentéisme, arrêts de travail, temps de travail...).

Le déploiement est assuré par Danièle Sylvestre, chargée de missions.

Pour garantir la fiabilité des analyses, pensez à mettre à jour les données de vos agents dans AGIRHE dès qu'un changement intervient.



Cap sur les élections 2026

Un rendez-vous incontournable pour les communes, leurs équipes et leurs habitants.

C'est le moment de préparer sereinement cette échéance : organisation du scrutin, candidatures, installation du conseil municipal... Autant d'étapes importantes qui rythmeront les premiers mois de l'année.

8 points essentiels

pour vos communes en 2026

Collectivités : le CDG88 vous accompagne

Une problématique RH ? Un besoin de faire le point, rapidement et efficacement ?

Le pôle Carrières et Instances Paritaires du CDG88 vous propose l'Audit flash – diagnostic RH.

En une demi-journée ou une journée, un ou plusieurs experts du CDG88 se déplacent directement dans votre collectivité pour réaliser un diagnostic RH ciblé et opérationnel : carrières, instances paritaires, outils RH, situations individuelles...

Une vision claire, concrète et personnalisée, pour sécuriser vos pratiques et avancer sereinement.



Participation employeur : les rappels essentiels

Depuis le 1^{er} janvier 2025, la participation des employeurs territoriaux au volet Prévoyance est obligatoire. Prochaine étape : au 1^{er} janvier 2026, cette obligation s'étendra au volet Mutuelle Santé.

Les collectivités doivent donc poursuivre l'anticipation : information des agents, choix du dispositif, ajustements budgétaires.

Le CDG88 reste mobilisé pour vous accompagner.



Élus : découvrez notre offre de formation pour vous

À partir du printemps 2026, le CDG88 lance une nouvelle offre de formations dédiées aux élus, pour vous accompagner dans la gestion du personnel de votre collectivité.

Animées par des experts du CDG88, elles vous permettront d'acquérir les bons réflexes RH, de mieux cerner vos responsabilités d'employeur public et de gagner en aisance dans le pilotage de vos équipes.



La formation, un levier pour vos collectivités

Parce qu'une collectivité efficace repose sur des agents bien formés, le CDG88 accompagne la montée en compétences de vos équipes. Nos experts proposent tout au long de l'année un panel de formations adaptées à vos réalités : RH, prévention, archivage, management... Des contenus concrets et pratiques pour donner à chacun les bons outils, et renforcer la qualité du service public local.



Événements, élus et agents : des rendez-vous pour vous accompagner

En 2026, le CDG88 poursuivra l'organisation de temps forts dédiés aux élus comme aux agents : rencontres thématiques, ateliers pratiques et moments d'échanges pour mieux comprendre et vous accompagner dans vos enjeux du quotidien. Des rencontres utiles, pensées pour vous accompagner tout au long de votre mandat et soutenir les missions de vos agents sur le terrain.



Transition écologique : des actions concrètes

En 2026, pensez à intégrer des actions simples, mais impactantes pour réduire l'empreinte écologique de votre commune : rénovation énergétique, tri et compostage, pistes cyclables ou plantation d'arbres. Des gestes simples pour réduire l'empreinte écologique et impliquer vos équipes et habitants.

Inclusion & diversité : poursuivre l'élan dans la FPT

Les collectivités sont déjà engagées en faveur de l'inclusion, notamment pour l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2026, l'enjeu sera de poursuivre dans cet élan : renforcer l'accompagnement des agents, adapter les postes lorsque cela est nécessaire, favoriser l'équité professionnelle et continuer à faire de la fonction publique territoriale un employeur engagé.



8 CÉRÉMONIE

Retour sur la cérémonie des vœux 2026 du CDG88 et la remise de l'Ordre national du Mérite à Michel Balland, président du CDG88.

Une matinée marquée par la présence d'élus et d'acteurs de la vie publique, aux côtés des agents du Centre de gestion.



Brigitte Valdenaire, responsable du pôle Carrières et instances paritaires, reçoit la Médaille d'or Communale, départementale et régionale pour 37 ans de service au CDG88.

Premier temps fort de la matinée : la remise des médailles du travail et des diplômes.
Un moment dédié aux agents, à leurs parcours, à leur engagement au service des collectivités vosgiennes.



Brigitte Nici, diplômée d'une Licence en Ressources Humaines



Mathieu Jacomont, certifié Formateur Sauveteur Secouriste du Travail



Vincent Robert, reçu à l'examen d'Adjoint Administratif 2^{ème} classe et au concours de rédacteur



Cécile Ménard, reçue au concours de rédacteur



Michel Fournier, Ministre délégué chargé de la Ruralité, remet ensuite l'Ordre national du Mérite à Michel Balland.



Michel Fournier, Ministre délégué chargé de la Ruralité,
Michel Balland, Président du CDG88,
Blaise Gourtay, Préfet des Vosges,
Cédric Haxaire, Maire de la ville de Thaon-les-Vosges
(de gauche à droite)



Cette cérémonie des vœux 2026 ouvre une nouvelle année pour le CDG88. Une année placée sous le signe de l'engagement, du collectif et de l'utilité pour le territoire. Un temps pour se retrouver, valoriser les parcours de chacun, et regarder ensemble vers l'année à venir.

LES ÉLIMINATIONS RÉGLEMENTAIRES

Détruire un document ne se fait jamais au hasard.

L'ancienneté ou la "non-utilité" d'un document ne suffit pas. Certains documents, même anciens et inutilisés, doivent être conservés pour leur intérêt historique ou de recherche.



1. Des règles précises

Les éliminations suivent les instructions émises par le SIAF*. Sous forme de tableau, elles détaillent, par domaine et activité, les documents à conserver ou à détruire après certains délais.



2. Sélection des documents

Elle est consignée dans un bordereau d'élimination.



3. Signature et visa

Le bordereau est ensuite signé par l'autorité territoriale et transmis aux Archives départementales pour visa. Ce visa est obligatoire car ces archives font partie du domaine public.



4. Destruction des archives

Après retour du bordereau, la destruction est confiée à un prestataire qui garantit la confidentialité des documents.



5. Certificat

A l'issue de la destruction, un certificat est émis.

... et les archives numériques ?



Les documents informatiques sont aussi des archives. Ils sont soumis aux mêmes délais et à la même procédure de destruction que les documents papier.

L'élimination est une possibilité. La conservation est une obligation !

BESOIN D'AIDE POUR VOS ARCHIVES ?

Contactez le service archivage du CDG88 via "Mes demandes et suivis"

*SIAF : Service Interministériel des Archives de France



FORMATIONS 2026

1^{ER} SEMESTRE

RESSOURCES HUMAINES

MARS

2 FRH1 • Le temps de travail dans la FPT

3 FRH2 • Annualisation et cycles de travail

26 FRH8 • Les agents contractuels dans la FPT

AVRIL

30 FRH15 • Réussir sa recherche d'emploi et ses entretiens d'embauche

JUIN

11 FRH4 • Les lignes directrices de gestion

15 FRH7 • Fiches de poste, entretiens professionnels et RIFSEEP

SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

AVRIL

2 FSST19 • Développer sa communication autour de la prévention

27, 28 FSST22 • Sauveteur Secouriste au Travail - Initial

MAI

4, 5, 6
26, 27 FSST3 • Formation préalable obligatoire - Assistant de prévention

ORGANISATION

MAI

22 FO2 • Gestion des documents informatiques

JUIN

4 FO6 • Communiquer avec impact : prise de parole et posture professionnelle

8 FO12 • Acculturation à l'IA Générative - Niveau 1

Trouvez la formation qui vous correspond : flashez le QR code pour vous inscrire.



MÉTIERS EN TENSION

COMMENT LES COMMUNES RURALES PEUVENT S'EN SORTIR ?

Recruter dans les petites collectivités devient un enjeu majeur. Quels métiers sont les plus touchés... et quelles solutions existent réellement ?

🔍 ZOOM SUR 5 MÉTIERS CLÉS EN TENSION ...

AGENT TECHNIQUE POLYVALENT

41 % des collectivités déclarent un manque de candidats

1^{ère} cause des difficultés de recrutement est la concurrence du secteur privé

- 🕒 *Faible attractivité, polyvalence importante et profils rares*
- ⚠️ *Entretien irrégulier, pression forte sur le maire*



SECRÉTAIRE DE MAIRIE

Un poste marqué par de **nombreux départs en retraite et peu de candidats qualifiés.**

Touche surtout les petites communes

- 🕒 *Peu de candidatures, polyvalence administrative, forte technicité*
- ⚠️ *Erreurs administratives, surcharge des élus*



JARDINIER / ESPACES VERTS

9^e rang des métiers les plus en tension

Métier fortement concurrencé par le privé

- 🕒 *Faible rémunération, candidatures très faibles, exigences en matière d'expérience*
- ⚠️ *Entretien discontinu, pression saisonnière, qualité du service public et labels ad hoc*



ANIMATEUR PÉRISCOLAIRE

Forte concurrence entre employeurs territoriaux

En tête du Top 10 des métiers en tension

- 🕒 *Horaires complexes, difficultés à fidéliser, durée de contrat courte*
- ⚠️ *Annulation d'activités, instabilité*



ASSISTANT RH / ADMINISTRATION

Forte concurrence entre employeurs territoriaux

Compétences très techniques (statut, paie, retraite)

- 🕒 *Profils inexistant en zone rurale, candidatures insuffisantes*
- ⚠️ *Paie fragile, dossiers carrières à risque*



Des solutions concrètes, rapides et réalistes : voici comment le CDG peut aider.

Les missions temporaires

La solution la plus rapide pour garantir la continuité du service

Des agents opérationnels immédiatement, déjà expérimentés dans les métiers territoriaux
Idéales pour les emplois saisonniers, les remplacements, les besoins ponctuels
+ 3000 CV disponibles dans notre vivier

La mutualisation des services

🔧 Accès à des compétences spécialisées difficilement mobilisables seuls : RH, contrats groupe (mutuelle, prévoyance), maintien de salaire, etc.

Contrats groupe (mutuelle et prévoyance, maintien de salaire)

🔧 Accès à des contrats collectifs pour renforcer la protection sociale des agents, avec des garanties négociées et adaptées aux collectivités.

Un vrai atout pour attirer et fidéliser les agents
Une protection plus solide pour les équipes, avec un coût maîtrisé

Prévention des risques professionnels et santé au travail

🔧 Actions de prévention, suivi des conditions de travail, accompagnement pour réduire les risques professionnels et protéger les agents déjà en poste.

Des agents en meilleure santé et moins d'arrêts de travail
Des postes plus attractifs grâce à des conditions de travail sécurisées

Gestion des carrières

🔧 Prise en charge de l'administration RH : paie, carrière, retraite, sécurisation réglementaire et suivi régulier.

Inutile de recruter un agent à temps complet pour des besoins ponctuels : la prestation peut être mutualisée
Sécurité juridique renforcée et gain de temps important

Les formations

Un parcours de formation complet pour sécuriser le fonctionnement du service public :

🔧 Formation professionnalisante (secrétaires de mairie, agents techniques)

🔧 Développement des compétences sur les volets RH, SST, management, archivage.

Des agents opérationnels plus rapidement, une montée en compétences progressive et une meilleure continuité du service public !

4

**LEVIERS POUR
SÉCURISER
VOS SERVICES**

- ✓ Renforts immédiats grâce aux missions temporaires
- ✓ Meilleure attractivité via les contrats groupe (PSC)
- ✓ Agents protégés grâce à la prévention et aux conditions de travail renforcées
- ✓ Carrières sécurisées grâce à l'externalisation RH et aux formations

5 questions *pour nos agents*

La gestion RH évolue vite et les collectivités le vivent au quotidien : moins de moyens, plus d'exigences et des procédures toujours plus techniques. **Recruter, organiser, accompagner... c'est votre quotidien. Nos agents y répondent à travers 5 questions !**

1

Comment répondre aux besoins urgents de personnel dans les communes ?

Certains métiers restent difficiles à pourvoir : secrétaires de mairie, agents techniques polyvalents, métiers en tension. Pour répondre à ces besoins urgents, le CDG88 s'appuie sur deux leviers complémentaires :

- **son agence d'intérim territorial**, capable d'assurer rapidement des remplacements et de sécuriser la continuité du service public ;
- **ses formations métiers**, qui permettent de constituer un vivier d'agents immédiatement opérationnels dans vos collectivités (expérimentation en 2026 d'une formation "Agent Technique polyvalent des interventions en milieu rural).

2

Comment fidéliser et motiver mes agents au quotidien ?

Pour le CDG88, motiver les équipes ne se limite pas à recruter : il s'agit aussi de valoriser leurs compétences, améliorer leurs conditions de travail et accompagner leur parcours professionnel. Formation adaptée, suivi individualisé et conseils sur la mise en œuvre du RIFSEEP, nos experts aident les élus à renforcer l'engagement et à permettre à chaque agent d'être plus performant dans ses missions.

3

Comment offrir à mes agents une protection renforcée et cohérente ?

Assurer le bien-être et la sécurité des agents passe aussi par des dispositifs fiables : prévoyance, action sociale, couverture statutaire... Pour aider les collectivités à s'y retrouver, le CDG88 propose des contrats groupes pensés pour la fonction publique territoriale. Des garanties complètes, homogènes et adaptées aux réalités du terrain vosgien : un véritable atout pour soutenir vos équipes et renforcer votre politique RH.

4

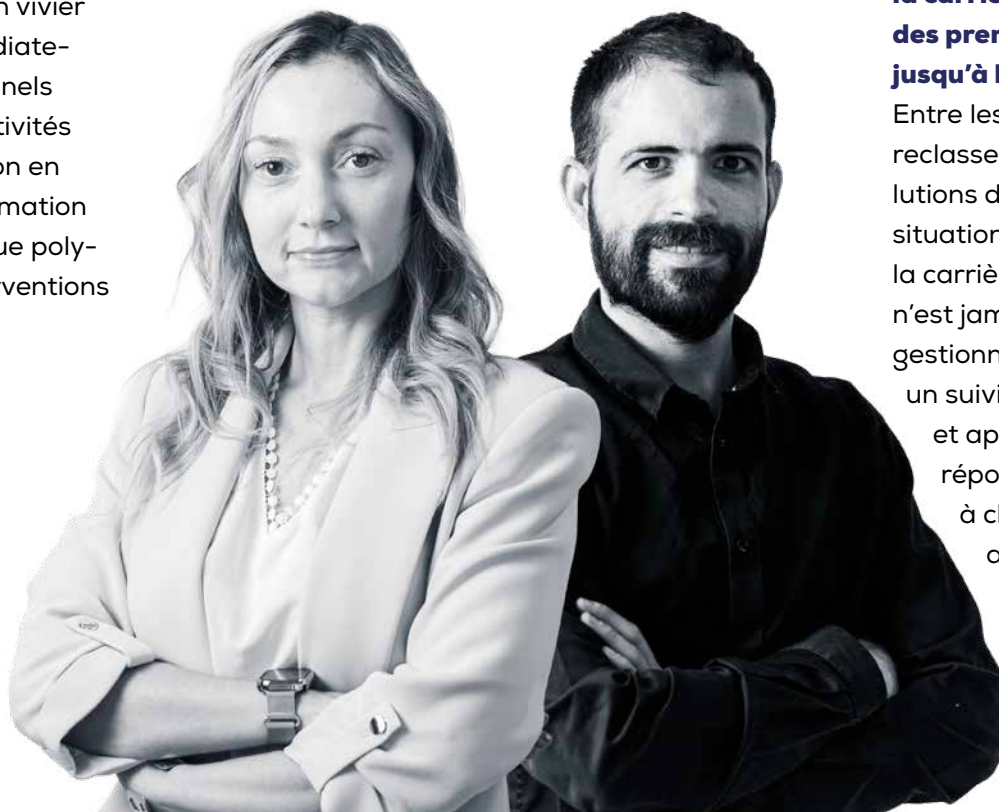
Que faire pour mieux protéger les agents et prévenir les risques ?

Sur notre territoire, beaucoup d'agents exercent des missions physiques, polyvalentes et parfois isolées. Nos experts interviennent sur le terrain : ergonomie, analyse des postes, appui DUERP, conseils matériels, gestes et postures, accompagnement des situations sensibles. L'objectif : réduire les accidents du travail et améliorer les conditions de travail, sans alourdir le quotidien des communes.

5

Comment accompagner la carrière des agents, des premiers pas jusqu'à la retraite ?

Entre les mobilités, les reclassements, les évolutions de grade ou les situations particulières, la carrière d'un agent n'est jamais linéaire. Nos gestionnaires assurent un suivi individualisé et apportent des réponses adaptées à chaque situation, avec un objectif : garantir un parcours clair, juste et sécurisé.



30%*

LE CHIFFRE DU
MOIS

C'est la part des agents territoriaux déclarant une maladie chronique ou durable.

Près d'1 agent sur 3 peut avoir besoin d'un accompagnement spécifique dans son parcours professionnel.

3 leviers d'intervention

Agir sur le terrain, avec les équipes

PRÉVENIR

Limitier l'usure professionnelle en agissant en amont.

- Sensibiliser aux bonnes pratiques, intégrer la santé au travail dans les temps collectifs, veiller à l'organisation.
- Priorité : réduire les risques professionnels avant qu'ils ne transforment en arrêts de travail ou en restrictions.

ADAPTER LE POSTE

Ajuster l'activité de travail pour préserver la santé et maintenir les compétences.

- Proposer des solutions techniques compensatrices.
- Revoir la répartition des missions, les rythmes, les outils et les priorités.
- Objectif : maintenir l'agent dans de bonnes conditions de travail.

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

Soutenir l'agent lorsqu'un problème de santé impacte son travail.

- Analyse de la situation de l'agent de façon spécifique
- Proposition d'un plan d'accompagnement : RH / médecin / psychologue / ergonome...
- Mobilisation de la cellule Mobilité interne : reclassement, PPR**, formation, adaptation au poste, bilan de compétences... si nécessaire.

3 leviers de protection

Protéger financièrement l'agent et la collectivité

ASSURANCE STATUTAIRE

Un arrêt maladie ne doit pas devenir un risque financier pour la collectivité.

- L'assurance rembourse tout ou partie du traitement versé aux agents en arrêt.
- Un budget sécurisé = continuité du service + capacité d'action préservée.

MUTUELLE SANTÉ

Se préserver, se soigner tôt, c'est limiter la durée et la gravité des arrêts de travail.

- Une mutuelle facilite l'accès aux consultations médicales (généralistes, spécialistes, optique, dentaire).
- Soins adaptés = meilleure santé pour tous, agents comme collectivités !

PRÉVOYANCE – MAINTIEN DE SALAIRE

Un long arrêt peut faire basculer un agent à demi-traitement.

- La prévoyance compense tout ou partie de la perte de rémunération et sécurise la situation financière de l'agent.
- Revenu stable = possibilité de se soigner, maintien du lien, retour au poste facilité.

*source : <https://www.vie-publique.fr/en-bref/300565-rapport-2025-sur-la-fonction-publique-focus-sur-la-sante>

** Période Préparatoire au Reclassement



NOUVEAU

AUDIT *FLASH*

DIAGNOSTIC RH

**UN SOUCI RH ?
BESOIN DE FAIRE LE POINT,
RAPIDEMENT ET CONCRÈTEMENT ?**

Le pôle Carrières et Instances Paritaires du CDG88 vous propose son **Aud*it* Flash "Diagnostic RH"**, une intervention express et ciblée, directement dans votre collectivité, pour vous aider à y voir clair et avancer sereinement.

**UN EXPERT CARRIÈRE SE DÉPLACE POUR VOUS,
SUR UNE DEMI-JOURNÉE OU UNE JOURNÉE.**

CÔTÉ CARRIÈRES

- Manipulation et vérification sur AGIRHE
- Prise d'acte : arrêtés, contrats...
- Renseignements et conseils carrières
- Évolutions possibles, situations individuelles

CÔTÉ INSTANCES PARITAIRES

- Saisies et accompagnement CST
- Appui à la mise en place ou à l'actualisation des outils RH : RIFSEEP, Compte Épargne Temps, autorisations spéciales d'absence ...

**Une prestation souple et personnalisée : choisissez le ou les experts
carrières qui répondront le mieux à vos besoins !**

**L'AUDIT FLASH POUR FAIRE LE POINT SUR VOS RH,
QUAND VOUS EN AVEZ BESOIN !**

EFFICACE. RAPIDE. SUR MESURE.