



Les archivistes ont la parole ! P14



P.4 - Un budget, un débat, des projets



P.10 - La prévention au travail par la vaccination



P.18 - Comment recruter en toute sécurité ?

SOMMAIRE

AU FIL DE L'ACTU..... P3

Protection Sociale Complémentaire (PSC) :
place au volet santé

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Un budget, un débat, des projets !

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers
professionnels : une première pour le CDG 83

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Journée sécurité routière : de nouveaux
rendez-vous dans le département

SANTÉ..... P10

La prévention au travail par la vaccination

DOSSIER..... P12

Carte d'identité d'un secrétaire général
de Mairie

ARCHIVES..... P14

Les archivistes de la région Sud-PACA ont
la parole

RELATIONS SOCIALES P16

La disponibilité d'office pour raisons de
santé

EMPLOI PUBLIC..... P18

Comment recruter en toute sécurité ?

ACTU JURIDIQUE..... P20

LE COLLÈGE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ET
LAÏCITÉ À VOTRE ÉCOUTE. P24

EDITO



Le CDG 83 aux commandes d'un concours stratégique pour les territoires

En 2025, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organisera, pour la première fois, le concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels. Une première pour celui-ci, mais surtout un acte fort au service de la collectivité et de la sécurité des citoyens.

Issu d'un accord national signé en 2018 entre la Fédération nationale des Centres de Gestion et la Direction générale de la sécurité civile, ce concours est dorénavant organisé tour à tour par les CDG de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur. Après le CDG 13, c'est désormais au CDG 83 de relever le défi, avant de passer le relais au CDG 06.

Avec 164 candidats pour 20 postes ouverts, le processus de sélection qui se déroulera en deux étapes entre mai et octobre, sera piloté avec rigueur par un jury mêlant élus, médecins-chefs et représentants syndicaux. Un équilibre institutionnel garant d'objectivité, de pluralité et de qualité des lauréats.

Au-delà des chiffres, ce concours illustre l'ambition d'anticiper les besoins en santé et secours d'urgence, renforcer les effectifs avec des professionnels formés, engagés, et à la hauteur des enjeux contemporains.

Le CDG 83 ne se contente pas de coordonner une procédure d'organisation : il agit en acteur responsable du service public, au croisement de la santé, de la sécurité et de la solidarité territoriale.

Christian SIMON
Président du Centre de Gestion du Var
Maire de La Crau
Conseiller métropolitain
de Toulon-Provence-Méditerranée
Conseiller départemental du Var

Protection Sociale Complémentaire (PSC) : place au volet santé

L'ordonnance du 17 février et le décret du 22 avril 2022 prévoient que les Centres de Gestion proposent un contrat collectif en matière de prise en charge des dépenses de santé non couvertes par l'Assurance maladie au 1^{er} janvier 2026 (volet santé de la Protection Sociale Complémentaire). Après le volet prévoyance en 2024, les collectivités et établissements publics du Var étaient invités à donner un mandat au CDG 83 pour participer à la mise en concurrence quant au choix du prestataire.



À l'instar de la prévoyance, le volet santé s'inscrit dans un contexte réglementaire encore flou. En effet, le décret de 2022 fixant les conditions de participation des collectivités en matière de protection santé s'est heurté à l'accord collectif entre les représentants du personnel et la coordination des employeurs publics qui est venu bouleverser la donne. En attendant un cap plus clair et la transcription réglementaire de cet accord collectif (prévue pour le 1^{er} janvier 2027) le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var propose à ses partenaires une solution répondant à son obligation réglementaire en matière de santé qui soit au plus près des évolutions législatives à venir.

CE QUE DIT LE DÉCRET EN VIGUEUR

Le décret fixe actuellement une participation minimum de l'employeur de 15 euros mensuel avec un panier de référence : ticket modérateur, frais dentaire, frais d'optique et forfait journalier d'hospitalisation. « Actuellement, une proposition de loi sur le volet prévoyance est déposée au Sénat en application de l'accord-cadre », précise Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social au CDG 83.

PRINCIPE DE SOLIDARITÉ

Les cotisations respecteront le principe de solidarité. Ainsi, celles-ci ne seront pas fixées en fonction de l'état de santé des personnes à assurer, de la nature de l'emploi ou bien encore du sexe.

Enfin, le futur cahier des charges prévoit une évolution tarifaire. Il est prévu une augmentation maximale des taux à 3% sur les années 2 et 3 pour tenir compte de l'évolution des risques mais également une majoration tarifaire en fonction de l'équilibre du contrat de maximum 10% à compter de l'année 4. Les évolutions tarifaires prévues au marché ont l'avantage d'être prédéfinies par rapport à des contrats individuels dont les augmentations ne sont pas maîtrisées.

LES MODALITÉS DE LA PARTICIPATION SANTÉ



Le montant de la participation santé sera versé sous forme unitaire ou modulé dans un but d'intérêt social. Une modulation selon le revenu et, le cas échéant, selon la situation familiale de l'agent est possible. Attention toutefois, une modulation en fonction de la catégorie de l'agent et de son statut et/ou de son temps de travail (ainsi que de son ancienneté) n'est en revanche pas prévue par les textes. « Les bénéficiaires de cette participation concerneront l'ensemble des agents fonctionnaires et contractuels de droit public et privé, poursuit Franck Dal Pan. Par ailleurs, il n'y aura pas d'âge maximal d'adhésion des agents. »

CHOIX DES COLLECTIVITÉS

En matière de santé, plusieurs choix s'offrent aux collectivités. Elles peuvent soit opter pour un contrat labellisé, soit pour un contrat collectif (seules ou avec le CDG, avec une adhésion facultative ou obligatoire).

Les collectivités ayant donné mandat au CDG 83 pour participer à l'appel d'offre auront la possibilité de ne pas intégrer le marché si les conditions ne leur conviennent pas (et d'intégrer le marché sur une durée de 6 ans). Toutefois, « si la collectivité adhère au contrat du CDG, elle ne devra plus verser de participation employeur aux agents voulant conserver un contrat labellisé auprès du prestataire de leur choix », souligne Franck Dal Pan.

Planning



- **Avril-mai** : appel à concurrence (45 jours) ;
- **Mai** : analyse des offres par l'assistant à maîtrise d'ouvrage ;
- **26 juin** : présentation des offres au CST du CDG 83 pour avis ;
- **Juillet** : choix du prestataire par le Conseil d'administration du CDG 83 ;
- **De septembre à décembre** (phase de déploiement) : réunions de présentation de l'offre aux collectivités, avis des Comités Sociaux Territoriaux et délibérations des Conseil municipaux et d'administration par les collectivités, gestion des adhésions avec le prestataire choisi.



Robert BENEVENTI

1^{er} Vice-Président
Finances - Budget - Commande publique
Maire d'Ollioules
Vice-Président de la Métropole
Toulon - Provence - Méditerranée
Conseiller départemental du Var

Un budget, un débat, des projets !

Ce début d'année a été marqué par le Débat d'Orientations Budgétaires qui s'est déroulé le 6 février, suivi du vote du budget du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale le 20 mars par le Conseil d'administration. L'occasion de retracer les grands projets de l'établissement public pour l'année 2025.

« La préparation budgétaire 2025 s'inscrit dans un contexte national et international marqué par plusieurs facteurs économiques contraignants, rappelle Robert Bénéventi, 1^{er} Vice-Président du CDG 83 et Maire d'Ollioules. Les répercussions de la crise mondiale sur les marchés de l'énergie et des matières premières continuent de générer des surcoûts sur les principaux postes de dépenses des collectivités. » Malgré ce contexte, le CDG 83 a affiché sa volonté de maintenir ses taux de cotisations : 0,8% (cotisation obligatoire) et 0,4% (cotisation additionnelle).

LES PRINCIPALES ORIENTATIONS POUR 2025

■ **La vente des locaux des Cyclades** : la vente des anciens locaux du CDG 83 a été finalisée en début d'année. La recette de cette vente sera affectée aux travaux d'extension du Centre de Gestion actuel, permettant ainsi de ne pas recourir à l'emprunt.

■ **L'extension des locaux** : cette année sera consacrée à la réalisation des études techniques, l'élaboration des plans, les demandes d'autorisation d'urbanisme et le lancement des travaux. Le chantier devrait se dérouler en 2026.



■ **Animation du réseau des secrétaires généraux de mairie** : le CDG 83 poursuivra ses réunions d'information avec ses partenaires dans le département. Par ailleurs, les résultats de l'enquête lancée fin 2024 auprès des secrétaires de mairie des communes de moins de 3 500 habitants, sera présentée lors d'une réunion d'information.

■ **Prévention** : le nouveau contrat collectif relatif à la prévoyance est devenu effectif le 1^{er} janvier 2025 pour les agents de 76 collectivités varoises. En matière de santé, le Centre de Gestion a lancé un marché pour le recrutement d'une assistance à maîtrise d'ouvrage qui accompagnera l'établissement dans la rédaction de son cahier des charges et proposer par la suite une offre dans le cadre d'une convention collective applicable au 1^{er} janvier 2026.

■ **Médiation** : une convention avec le Tribunal administratif (TA) de Toulon sera proposée pour participer au dispositif de médiation conduit par le TA.



Réunion du Conseil d'administration du CDG 83 le 20 mars dernier pour le vote du budget.

■ **Médecine** : 2025 constituera une année de transition avec le passage à temps partiel des deux médecins du travail à 80% et 40%, la finalisation des études des médecins collaborateurs et le recrutement de deux médecins et d'un infirmier pour assurer la surveillance médicale.

■ **Promotion interne** : la campagne pour la promotion interne a été lancée au 1^{er} trimestre avec une instruction des dossiers au 2^e trimestre. Cette campagne intégrera les modalités spécifiques de la promotion interne dérogatoire de secrétaires généraux de mairie.



■ **Elections professionnelles** : le CDG 83 sélectionnera en 2025, avec le soutien du GIP informatique, un prestataire pour définir les modalités du vote électronique en lien avec les partenaires sociaux et ce, afin d'être prêt dès le début de l'année 2026, date des nouvelles élections professionnelles.

■ **Instances médicales** : la dématérialisation de la saisie des instances médicales sera effective en 2025, permettant aux collectivités de saisir directement les dossiers sous format numérique.

■ **Concours et Examens professionnels** : Après une phase d'expérimentation en 2024, le CDG 83 généralisera la correction dématérialisée des épreuves écrites à l'ensemble des concours et examens professionnels.

■ **Droit syndical** : depuis le 1^{er} janvier 2024, le décompte et le remboursement aux collectivités se fait semestriellement. Cette modalité sera prorogée en 2025.



■ **Rapport Social Unique (RSU)** : ce rapport constitue un outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. A partir de juin prochain, la nouvelle campagne sera lancée. Aussi, pour simplifier cet exercice, le CDG a adopté la solution Qlik, technologie permettant de créer efficacement des graphiques et des tableaux de bord interactifs. Les collectivités pourront ainsi effectuer des comparaisons en temps réel avec des structures de même taille.

■ **Attractivité** : le CDG 83 poursuivra ses actions afin de promouvoir les métiers de la Fonction Publique : ateliers « Choisir le service public », forums emplois... Par ailleurs, les conseillers en évolution professionnelle, formés et certifiés, continueront à accompagner les agents demandeurs dans un parcours structuré visant à concrétiser leur projet d'évolution professionnelle.

■ **Socle commun de compétence** : une réflexion sera menée en 2025 pour étudier les pistes d'évolution en prenant en compte les attentes des collectivités non affiliées et les incidences pour le CDG de l'extension du périmètre de ces missions.

■ **Déontologie** : une information spécifique à l'attention des élus locaux sera menée sur les précautions à prendre en période préélectorale.

LE BUDGET 2025

FONCTIONNEMENT	
CHAPITRE	DÉPENSES
011-Charges à caractère général	2 541 704€
012-Charges de personnel	7 000 000€
65-Autres charges de gestion courante	142 234€
66-Charges financières	4 800€
67-Charges spécifiques	40 000€
68-Dotations aux provisions	1 091 262€
042-Opérations d'ordre	350 000€
023-Virement à la section d'investissement	2 880 000€
TOTAL DEPENSES	14 050 000€

CHAPITRE	RECETTES
70-Produit des services	7 671 551€
74-Dotations et participations	67 400€
75-Autres produits de gestion courante	205 851€
013-Atténuations de charges	34 750€
002-Résultat antérieur reporté	6 070 448€
TOTAL RECETTES	14 050 000€

INVESTISSEMENT	
CHAPITRE	DÉPENSES
16-Emprunts et dettes assimilées	40 100€
20-Immobilisations incorporelles	241 156€
21-Immobilisations corporelles	496 544,23€
23-Immobilisations en cours	4 480 000€
Restes à réaliser 2024	696 200€
TOTAL DEPENSES	5 954 000€

CHAPITRE	RECETTES
10-Dotations, fond divers et réserves	24 000€
1068-Excédent de fonctionnement capitalisé	640 255€
13-Subventions d'investissement	800€
024-Produit des cessions d'immobilisations	2 003 000€
040-Opérations d'ordre	350 000€
021-Virement de la section de fonctionnement	2 880 000€
001-Résultat d'investissement reporté	55 945€
TOTAL RECETTES	5 954 000€



René UGO

**2^{ème} Vice-Président
Concours et Examens professionnels
Maire de Seillans
Président de la Communauté de Communes
Pays de Fayence**

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels : une première pour le CDG 83

L'année 2025 verra pour la première fois l'organisation du concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. Retour sur les enjeux des épreuves, le rôle du CDG 83 dans l'organisation de cet événement ainsi que celui des membres du jury pour sélectionner les meilleurs profils.

CERNER LES BESOINS DES COLLECTIVITÉS

« En 2018, la Fédération Nationale des Centres de Gestion a signé un accord avec la Direction Générale de la Sécurité Civile pour organiser les concours de la filière Sapeur-pompier à l'exception de celui de colonel réservé au Centre National de la Fonction Publique Territoriale », rappelle Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au Centre de Gestion du Var.

Le concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels s'inscrit donc dans le cadre de cet accord qui verra le CDG 83 être au cœur de son organisation en 2025 pour le compte de la région Sud-Paca. « Il s'agit d'un concours tournant autrement dit, organisé chaque année par un Centre de Gestion de la région, poursuit Jean-Baptiste Ratti. Ainsi, le dernier concours a été organisé par le CDG 13. Cette année, c'est notre tour et le prochain sera piloté par le CDG 06. »

DÉROULÉ DU CONCOURS ET CALENDRIER

Le concours se déroulera en 2 étapes à savoir :

- Les épreuves d'admissibilité entre le 12 et le 16 mai : réunion des membres du jury pour l'examen des dossiers (être titulaire du diplôme d'Etat d'infirmier, être ressortissant de l'Union européenne...) ;
- Les épreuves d'admission les 27 et 31 octobre : oral des candidats devant un jury composé de deux élus, deux médecins-chefs de la Zone de Défense sur le territoire national et deux responsables syndicaux de deux organisations différentes (tirés au sort).

« 164 candidats sont inscrits pour 20 postes ouverts, précise le responsable du pôle Concours et Examens professionnels. Pour les profils des membres du jury, nous avons travaillé en collaboration étroite avec le coordonnateur de la Zone de Défense qui a sélectionné les profils les mieux adaptés. En ce qui concerne les élus, nous avons sélectionné des personnes ayant une connaissance du terrain précise dans le domaine du concours concerné. »



Le concours d'Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels, organisé pour la première fois par le Centre de Gestion, accueillera 164 candidats pour 20 postes ouverts.



INTERVIEW



Colonelle Laure Droin

Médecin-chef au Service Départemental d'Incendie et de Secours du Var (SDIS 83)



« Les médecins et les infirmiers ont des rôles complémentaires »

Le médecin-colonel Laure Droin revient sur ses missions au sein du SDIS 83 et les enjeux de ce concours pour sélectionner les profils les plus adaptés.

Pouvez-vous nous retracer votre parcours ?

« Je suis médecin urgentiste de formation. Après mes études à Lyon, j'ai été attirée par l'univers des urgences médicales. Une fois mon diplôme obtenu, j'ai travaillé au SAMU de Lyon pendant 10 ans. J'ai intégré par la suite le SDIS 69 comme médecin avant de rejoindre, pour des raisons personnelles, le SDIS de la Somme comme médecin-chef. Enfin, j'ai souhaité venir m'installer dans le sud de la France où je suis devenue médecin-chef adjoint au SDIS 13, puis médecin-chef au SDIS du Var en 2021...l'année du grand incendie à Gonfaron. »

Quelles sont vos missions au sein du SDIS 83 ?

« J'apporte mes compétences et expertises médicales à savoir les secours d'urgence aux personnes, les soins et le suivi de la condition physique des sapeurs-pompiers. En tant qu'officier, je suis en charge de la sous-direction santé du SDIS, par conséquent, je travaille en étroite collaboration avec le directeur départemental. »

Comment devient-on médecin au sein du SDIS ?

« J'ai passé en 2007 le concours de médecin professionnel et je suis entrée dans le corps des sapeurs-pompiers au grade de capitaine. La montée en grade s'effectue ensuite avec les années. Par ailleurs, j'ai passé en 2012 une formation pour devenir médecin-chef. »

«Un infirmier de sapeurs-pompiers doit savoir encadrer»

Pourquoi ce choix d'intégrer le corps des sapeurs-pompiers comme médecin ?

« Cela me permet de rester quelque part dans la médecine d'urgence. Cela m'ouvre aussi la possibilité de faire de la médecine de conception, de contrôle et de stratégie de l'établissement. Ce fut le cas notamment durant la crise du Covid. »

Quel est le rôle d'un infirmier de sapeurs-pompiers ?

« Pour commencer, il est important de savoir que le corps des sapeurs-pompiers est composé de manière générale de 95% de volontaires. C'est le principe de la sécurité civile. Cette statistique est la même pour les professionnels de santé.

Aussi, notre rôle, dans l'organisation au travail, est de fabriquer «un squelette professionnel» avec les personnes volontaires qui vont effectuer les missions. Les infirmiers de sapeurs-pompiers viennent en aide aux médecins, ils peuvent apporter également des soins. Ils doivent aussi avoir une expérience dans les urgences pour intervenir en cas de crise majeure comme ce fut le cas lors du grand incendie de Gonfaron où certes, il n'y a pas eu de drames humains majeurs chez les pompiers, mais plusieurs blessés. Par ailleurs, l'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels a un rôle d'encadrement, de concepteur de dossier. Au SDIS, nous ne sommes pas dans la logique de l'infirmier qui exécute les ordres du médecin. C'est au contraire un travail d'égal à égal, où chacun fait profiter à l'autre de ses compétences. Autrement dit, nous nous complétons avec nos compétences communes. »

«Savoir résoudre les difficultés managériales»

Quels genres de profils recherche-t-on pour ce concours ? Qu'est-ce qui fait la différence ?

« Il faut déjà avoir de l'appétence pour ce métier, se sentir opérationnel pour gérer des dossiers, savoir manager, encadrer des volontaires lors des prises de garde. Les gens qui présentent ce concours sont très motivés, certains possèdent déjà des expériences comme sapeurs-pompiers volontaires. Le concours permet de connaître les réflexes du candidat en cas de difficultés managériales par exemple : comment s'y prendre avec un agent arrivant constamment en retard ? S'il n'est pas d'accord avec un ordre de sa hiérarchie ? La motivation est un critère essentiel car les lauréats devront suivre une formation de 18 semaines qui certes, ne sera pas d'un seul bloc, mais qui pourrait avoir des répercussions sur leurs vies personnelles. »

Comment avez-vous travaillé aux côtés du Centre de Gestion ?

« Cela fait plus de 3 ans que je travaille aux côtés du Centre de Gestion, notamment depuis la décentralisation du concours de sapeurs-pompiers qui était organisé auparavant à Paris. Quand j'ai appris que le CDG 83 organisait le concours d'infirmier de sapeurs-pompiers professionnels, notre directeur des ressources humaines a proposé ma candidature. Participer au recrutement des futurs agents est quelque chose de gratifiant. Cela nous permet de rencontrer des jeunes, de voir et d'apprécier leurs motivations. »



Blandine MONIER

3ème Vice-Présidente
Prévention des risques - Santé - Archives -
Rémunération
Maire d'Evenos
Vice-présidente de la Communauté d'Agglomération
Sud Sainte Baume

PLUSIEURS CENTAINES DE PARTICIPANTS



Le Centre de Gestion attend près d'une centaine de participants pour chaque journée. Essentiellement des agents des collectivités mais pas que. « Des représentants d'autres collectivités seront présents, poursuit Franck Folet. Cela offre la possibilité de créer de nouveaux contacts, de tisser un réseau qui permettra par la suite d'organiser cet événement dans d'autres endroits du département. » L'ACFI revient aussi sur l'enjeu que constitue ce type de journée pour les collectivités. « La prévention dans ce domaine est essentielle car le risque routier représente la première cause de décès au travail. Par ailleurs, cette manifestation permet aux agents, encadrants et élus de partager leurs expériences ce qui contribue à l'amélioration du dialogue social. »



Journée sécurité routière : de nouveaux rendez-vous dans le département

Depuis plusieurs années, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organise une journée consacrée à la prévention face au risque routier à destination d'agents d'une commune ou d'un établissement public. Fort du succès enregistré depuis la création de cet événement, le CDG 83 a décidé, pour la première fois, de proposer deux nouveaux rendez-vous supplémentaires dans le Var afin de toucher un plus large public et répondre aux attentes des collectivités.

« En matière de sécurité routière, on constate une demande croissante des collectivités auprès du Centre de Gestion pour organiser cet événement, remarque Franck Folet, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection au sein du CDG 83. C'est pourquoi, nous avons décidé, en plus du rendez-vous annuel, de proposer deux nouvelles dates en 2025 pour sensibiliser davantage d'agents et d'élus sur les conséquences de la conduite à risques. »

Cette année, le Centre de Gestion du Var proposera ses ateliers de sensibilisation aux agents de la Communauté de Communes Lacs et Gorges du Verdon à Villecroze (le 24 avril) de la collectivité de Roquebrune-sur-Argens aux Issambres (le 12 juin) et de la Communauté d'Agglomération de la Provence Verte à Brignoles (le 4 décembre).

RETOURS D'EXPÉRIENCES

A l'instar des éditions précédentes, le Centre de Gestion conservera sa formule d'ateliers interactifs avec des petits groupes de participants, en mettant toutefois l'accent sur les retours d'expériences des intervenants. « L'organisation de ces manifestations n'aurait pas été possible sans l'implication de nos nouveaux partenaires, notamment le Commandant Fabrice Resneau, Chef de l'Escadron Départemental de Sécurité Routière de la Gendarmerie du Var, souligne Franck Folet. Un gendarme viendra ainsi raconter ses interventions, leurs natures, les accidents qu'il a pu constater, les dépistages effectués et les conséquences d'un accident pour la personne concernée. »

LES ATELIERS PROPOSÉS

- ✓ Jeu sur le code de la route, masque virtuel pour repérer les risques routiers
- ✓ Quiz simulateur de conduite, rédaction du constat à l'amiable, en partenariat avec Imène El Echi de la Garantie Mutuelle des Fonctionnaires
- ✓ Atelier sur les addictions animé par Richard Pastor, addictologue
- ✓ Atelier sur les retours d'expériences avec un gendarme de l'Escadron Départemental de Sécurité Routière de la Gendarmerie du Var



- ✓ Atelier «test choc léger», en partenariat avec Jérémy Gérard, responsable de la Maison de la Sécurité Routière (MSR)
- ✓ Atelier contrôle de la vue, proposé par le service de médecine préventive du CDG 83
- ✓ Conférence du docteur Hubert Tournebise en présence de patients accidentés de la route
- ✓ Stand de la Banque Française Mutualiste (BFM)
- ✓ Percussion réelle entre 2 véhicules (uniquement le 12 juin à Roquebrune-sur-Argens) réalisée par Pascal Dragotto, cascadeur professionnel

Les partenaires du Centre de Gestion du Var pour cet événement : la Maison de Sécurité Routière du Var, GMF, PARAT Conseils, l'Agglomération Provence Verte, la Ville de Roquebrune-sur-Argens, la Communauté de Communes Lacs et Gorges du Verdon, l'Escadron Départemental de Sécurité Routière de la Gendarmerie du Var.



INTERVIEW



Richard Pastor, consultant en addictologie

« Dans les grands moments de détresse, il y a toujours un espoir ! »

Richard Pastor interviendra lors des journées de sécurité routière. Il évoquera son parcours face aux addictions, les pièges à éviter et surtout, les moyens de s'en sortir.

Qu'est-ce qui vous a poussé à animer des ateliers sur les addictions ?

« Cela est dû à mon parcours de vie. Par le passé, j'ai été polytoxicomane, addict à toutes sortes de substances : alcool, médicaments, cocaïne, héroïne et haschisch. Le chemin pour m'en sortir fut long et difficile mais j'y suis arrivé. Après plusieurs années de suivi psychiatrique et d'hospitalisation en vue de mon rétablissement et après 22 ans d'abstinence, il me paraissait pertinent de faire partager mon expérience, d'accompagner des personnes souffrant d'addiction pour les aider à s'en sortir. »

Comment tombe-t-on dans le piège de l'addiction ? Comment cela s'est passé pour vous ?

« J'étais ambulancier. C'était un métier très stressant où la charge mentale était très forte. Je ne le savais pas, mais je faisais un burn-out. Dès lors, pour tenir le coup, j'ai pris des anxiolytiques à haute dose, puis des drogues dures comme la cocaïne et l'héroïne, le tout en buvant beaucoup d'alcool. En consommant tous ces produits, je me sentais bien, mes angoisses étaient apaisées. Mais c'est là que le piège s'est refermé sur moi. En effet, le corps s'adapte et réclame de plus en plus de produits au point que l'on ne peut plus s'en passer. On ne s'en rend pas compte mais peu à peu on devient dépendant. La santé se dégrade et l'on souffre d'une maladie appelée addiction. »

« On ne peut pas s'en sortir seul, il faut être aidé »

Comment avez-vous réussi à sortir de toutes ces addictions ?

« Cela a duré des années. Au départ, personne ne pouvait

LES ACCIDENTS CORPORELS DANS LE VAR EN CHIFFRES (ANNÉE 2023)



- ✓ 804 accidents
- ✓ 59 personnes tuées
- ✓ 1 111 blessés

Parmi ces accidents :

- ✓ 36% d'automobilistes
- ✓ 39% de 2 roues motorisés
- ✓ Principale classe d'âge victimes : les 25-34 ans (22%)
- ✓ Principaux facteurs de risque : vitesse (31%) alcool (31%) stupéfiants (21%)

*Source : Préfecture du Var

répondre à mes questions. J'étais dans la panade. A l'époque, les médicaments de substitution étaient rares. A la suite d'une injonction thérapeutique, j'ai été hospitalisé d'office, et mis sous méthadone. Dès lors, j'ai alterné les périodes de rémission et de rechute. Mais la chose importante est que, pour s'en sortir, il ne faut pas être seul. Dans mon parcours douloureux, j'ai eu la chance de rencontrer des personnes, notamment un psychiatre et une infirmière-addictologue, qui m'ont accompagné dans ma démarche de soin, me permettant de m'en sortir. »

Quels messages souhaitez-vous faire passer dans vos ateliers ?

« Mon but est de donner de l'espoir aux personnes en souffrance. Il est toujours possible de s'en sortir, même si la montagne semble trop haute. Il n'y a jamais de cause perdue. J'en suis la preuve, après avoir survécu à trois overdoses. Les gens me demandent souvent comment j'ai réussi, comment j'ai fait pour continuer à y croire. Seul, on ne s'en sort pas. Il faut être accompagné et déterminé ! »

Comment expliquez-vous la hausse des addictions à des produits comme la cocaïne ?

« La cocaïne est un produit peu onéreux circulant de nos jours très facilement. L'autre élément important face à cette hausse des addictions est que nous vivons dans un milieu anxigène notamment au travail. Les gens ont de plus en plus de pression et consomment divers produits afin de minimiser celle-ci. »

Quelle a été pour vous la substance dont vous avez été le plus dépendant. Celle qui vous a demandé le plus d'efforts pour vous en détacher ?

« Indiscutablement l'alcool. La raison est simple : il y en a de partout, c'est très facile de s'en procurer contrairement à l'héroïne ou la cocaïne où il faut des réseaux, des relais. »

La prévention au travail par la vaccination



Les recommandations vaccinales sont établies par le ministre chargé de la santé après avis de la Haute Autorité de Santé (HAS). Cette autorité fixe les conditions d'immunisation, énonce les recommandations nécessaires et rend public le calendrier des vaccinations. On trouve au sein de ce calendrier des recommandations vaccinales dites « particulières » propres à des expositions professionnelles et actualisées chaque année (vaccinations obligatoires et recommandées).

« Récemment, nous constatons une émergence des cas de coqueluche et de grippe malgré la présence de vaccins disponibles, note le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur médecin au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. Outre la protection individuelle, la vaccination est aussi une mesure efficace dans le cadre d'un travail collectif. » En cas d'épidémie, les gestes barrières doivent être renforcés : désinfection fréquente des mains, port du masque (en cas de signes), éviter tout contact avec les personnes à risque.



ÉVALUATION DES RISQUES BIOLOGIQUES

Dans sa mission de prévention des risques, le service de médecine préventive du Centre de Gestion aide l'autorité territoriale à évaluer les risques d'exposition biologique des agents. Ces risques sont recensés dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP). De cette évaluation résulte la mise en œuvre d'actions visant à supprimer si possible le risque, ou à défaut, à mettre en place des mesures de protection individuelle. « Lors de chaque visite, le médecin du travail ou l'infirmier de santé au travail doit vérifier les vaccinations de l'agent, poursuit le Dr Spinosa-Allouche. Nous conseillons les agents sur les vaccinations pouvant être pertinentes en fonction du contexte épidémique. »



Lors de chaque visite, le médecin du travail ou l'infirmier du Centre de Gestion conseille les agents sur les vaccinations pouvant être pertinentes en fonction du contexte épidémique.

LES OBJECTIFS DE LA VACCINATION

La vaccination fait partie d'une démarche globale de prévention des risques professionnels. Celle-ci a deux objectifs :

- Protéger les agents contre un risque biologique en leur assurant, par cet acte de prévention, une protection individuelle ;
- Rompre la chaîne de transmission et ainsi, limiter la contamination de l'entourage professionnel et personnel des agents.

ZOOM SUR LES DERNIÈRES NOUVEAUTÉS DU CALENDRIER VACCINAL

➔ Vaccination contre la diphtérie-tétanos-poliomyélite :

rappel tous les 20 ans à partir de 25 ans. Ce vaccin est combiné avec celui de la coqueluche ;

➔ **Vaccination contre la coqueluche** : rappel recommandé pour les femmes enceintes à partir du 2^{ème} trimestre pour chaque grossesse, aux professionnels de santé et de la petite enfance en contact rapproché avec des nouveau-nés ou nourrissons de moins de 6 mois. « La Haute Autorité de Santé a recommandé le 22 juillet 2024 que toute personne en contact proche avec un nouveau-né et/ou nourrisson de moins de 6 mois dans un cadre familial (grands-parents, parents) ou professionnel, reçoive un rappel, si son dernier vaccin contre la coqueluche date de plus de 5 ans », rappelle le Dr Spinoso-Allouche.

➔ **Vaccination contre la grippe** : recommandé pour les personnes âgées de plus de 65 ans, en cas de maladie chronique (diabète, insuffisance cardiaque...), femmes enceintes et aides à domicile travaillant auprès de personnes vulnérables. Pour les personnes ne faisant pas partie du public prioritaire, la vaccination est possible mais non prise en charge par la Sécurité sociale ;

➔ **Vaccination contre la rougeole-oreillons-rubéole** : une dose additionnelle du vaccin est recommandée chez les personnes nées après 1980 et qui ont reçu une première vaccination avant l'âge d'un an ;

➔ Vaccination HPV (Papilloma Virus Humain) :

la vaccination contre les virus HPV est recommandée chez les filles et les garçons à partir de 11 ans. Le papillomavirus est responsable notamment de cancers de col l'utérus et de cancers de l'oropharynx.

« Les catégories de professionnels de santé habilités à prescrire et réaliser des vaccinations ont été élargies aux sages-femmes, pharmaciens ainsi qu'aux infirmiers après formation préalable, souligne le Dr Spinoso-Allouche. Cette mesure pourra simplifier le parcours de vaccination et améliorer la couverture vaccinale pour une meilleure protection de la population vis-à-vis de certaines maladies infectieuses pouvant être graves. »

Pour plus d'informations :

<https://vaccination-info-service.fr/>

POURQUOI LES OBLIGATIONS ET RECOMMANDATIONS VACCINALES CHANGENT-ELLES ?

Le calendrier des vaccinations reprend l'ensemble des vaccins à faire selon l'âge et précise les injections nécessaires.

Chaque année, il est réactualisé en fonction :

- de l'émergence de certaines épidémies ;
- de l'apparition de nouveaux vaccins ;
- des connaissances scientifiques sur l'efficacité et la durée de protection.

Il convient de vérifier régulièrement auprès d'un professionnel de santé son statut vaccinal.



Carte d'identité d'un secrétaire général de Mairie



Avec la loi n°2023 – 380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire général de Mairie, les Centres de Gestion ont la responsabilité de l'animation de réseaux pour promouvoir cette profession. Aussi, pour mieux cerner le profil et les attentes des secrétaires généraux de Mairie, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a lancé, de novembre 2024 à janvier 2025, une enquête à destination des collectivités de moins de 3 500 habitants. Au total, 79 structures ont répondu au questionnaire soit un taux de participation de 70%.

PROFIL

L'enquête fait ressortir, de manière générale, que le secrétaire général de Mairie est une femme travaillant à temps complet. « La majeure partie des personnes ayant répondu est âgée de 40 à 60 ans, ajoute Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière – Instances – CNRACL au CDG 83. Par ailleurs, les données montrent que ce sont des fonctionnaires diplômés exerçant dans une seule commune et répartis dans les 3 catégories hiérarchiques. » L'enquête montre en revanche des points d'amélioration en matière de formation, hygiène et sécurité et ce, en raison du manque de temps lié à leurs activités.

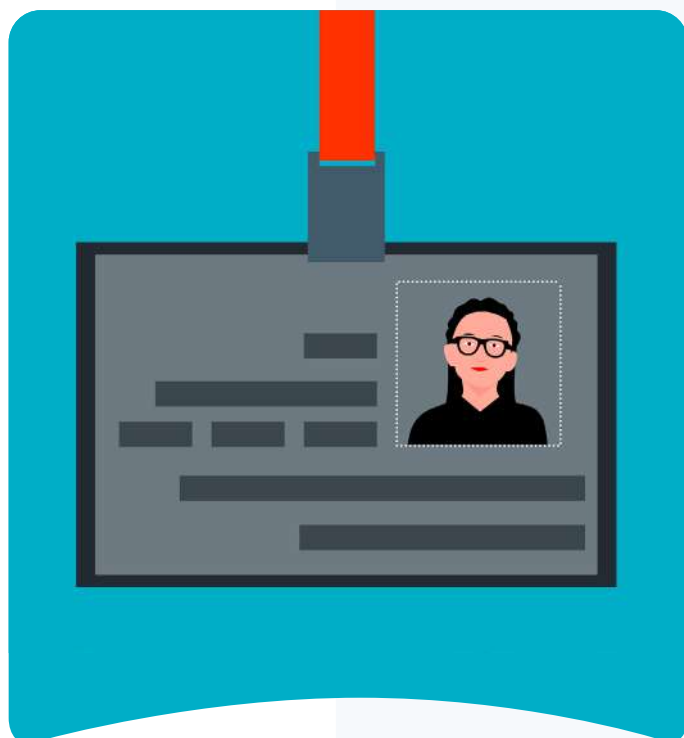
RELATIONS

Les relations entre les secrétaires généraux de Mairie et les élus se passent globalement bien. « Il ressort que les Maires reconnaissent et valorisent la qualité de leur travail pour près de 90% d'entre eux, poursuit Marielle Grandjean. De plus, les collègues de travail constituent un soutien dans leur quotidien. » Les secrétaires généraux de Mairie échangent régulièrement sur leurs pratiques professionnelles avec leurs homologues d'autres collectivités, mais aussi avec des institutions comme le Centre de Gestion, les intercommunalités ou leur trésorerie. « Toutefois, il apparaît que l'appartenance à un réseau professionnel fait défaut. Le souhait des personnes interrogées est de voir la création d'un réseau plus formel », note la responsable de pôle.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Les participants à l'enquête font part de leur satisfaction globale à propos de leurs conditions de travail et ce, quel que soit le nombre d'agents ou d'habitants de la collectivité. « C'est un métier qui a vraiment du sens pour celles et ceux qui l'exercent, constate Marielle Grandjean. Les secrétaires généraux de Mairie affirment que la conciliation entre vie professionnelle et personnelle se fait de manière satisfaisante. Par ailleurs, il est mis en avant que le développement des compétences permet d'être à l'aise pour l'exercice des missions. »

Un bémol toutefois sur la charge de travail, demandant souvent d'accomplir les tâches en dehors des horaires réglementaires, entraînant une consultation très fréquente de la messagerie électronique professionnelle. « C'est un métier impliquant beaucoup d'investissement et provoquant donc du stress, rappelle la responsable de pôle. Cette charge de travail tend à s'accroître et à se complexifier, notamment d'un point de vue juridique, ce qui, en plus du niveau actuel de rémunération, est un élément de démotivation. »





INTERVIEW



Cécile PASTORINO, Secrétaire générale de Mairie à la commune des Mayons



«Secrétaire général de Mairie, c'est savoir travailler en autonomie et être polyvalent»

Quel a été votre parcours avant de devenir secrétaire générale de Mairie ?

« Je n'étais pas destinée à intégrer la Fonction Publique Territoriale. En effet, j'ai fait des études de mathématiques jusqu'en Master en vue d'être professeur. Mais finalement, je me suis aperçue que cela ne correspondait pas à mes attentes. Dès lors, j'ai souhaité changer d'orientation et j'ai intégré la Fonction Publique en effectuant un remplacement de quatre mois au sein d'un établissement public. C'est là que j'ai découvert les différentes missions de la Territoriale. Etant native des Mayons, j'ai appris, par le Centre de Gestion, que ma commune cherchait un poste sous statut de contrat aidé. La secrétaire générale de la Mairie était sur le point de partir à la retraite et j'ai travaillé étroitement à ses côtés pour prendre le relais. Devenir secrétaire générale de Mairie était pour moi une belle opportunité pour servir mon village et les administrés. »

Quelles sont vos principales missions ?

« Il s'agit de missions très transversales comme l'assistance au Maire et aux élus, la gestion des finances, l'élaboration du budget, la comptabilité. C'est aussi l'encadrement du personnel, le suivi des carrières, des paies, des assemblées délibérantes et l'organisation des élections. »

« Il faut avoir le sens du service public chevillé au corps »

Quels sont les avantages de ce métier ?

« Ce qui me plaît c'est la polyvalence des postes, la diversité des tâches. Il n'y a rien de répétitif. Par ailleurs, les relations humaines sont très enrichissantes. Je suis en lien permanent avec la

population, les agents, les élus. De plus, le cadre de vie dans le Var est très agréable. Enfin, travailler en autonomie constitue un grand avantage. »

Comment travaillez-vous avec le Centre de Gestion mais aussi avec vos autres partenaires ?

« Pour nos communes, le Centre de Gestion constitue un établissement de référence sur lequel on peut s'appuyer dès que l'on rencontre un problème, notamment dans les domaines du suivi des carrières et du recrutement. Par ailleurs, nous pouvons compter aussi sur le soutien de la Communauté de Communes Cœur du Var qui met à notre disposition ses compétences. »

Quels conseils donneriez-vous à une personne qui souhaite devenir secrétaire général de Mairie ?

« Pour commencer, c'est un métier qui a été revalorisé financièrement et statutairement. Ensuite, il faut être capable de travailler en autonomie, être organisé, avoir de la rigueur, le sens du contact, être pédagogue car à la Mairie, on est aux premières loges vis-à-vis de la population. D'un point de vue technique, il faut aussi avoir une bonne maîtrise des logiciels de gestion. Enfin, il faut avoir le sens du service public chevillé au corps. »



Les archivistes des CDG de la région Sud-PACA ont la parole

Le 27 février dernier, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var était présent dans les locaux du CDG 06 pour une réunion entre les différents archivistes de la région Sud-PACA. Une journée au cours de laquelle les participants ont pu échanger sur leurs expériences, leurs méthodologies, et leurs problématiques. A cette occasion, Info CDG 83 donne la parole aux archivistes pour évoquer leurs visions du métier, leurs conseils pratiques, les enjeux de la dématérialisation : Gaëlle Ducrocq (archiviste itinérante au CDG 04), Damien Parsoud (directeur du pôle Archives et Numérique au CDG 05), Alexandra Steiner (archiviste itinérante au CDG 13) Jean-Pierre Deltour (responsable du pôle Archives et Numérique au CDG 83) et Line Loupec (responsable organisation et prospective RH au CDG 06).

On imagine souvent l'archiviste solitaire classant de vieux documents, que pensez-vous de cette représentation ? Comment décririez-vous ce métier ?

Gaëlle Ducrocq : « Avant de devenir archiviste, j'avais effectivement cette image d'Épinal d'un personnage acariâtre ne voulant pas dévoiler ses secrets. J'avais encore moins connaissance que l'archiviste pouvait être itinérant. Aujourd'hui, notre métier oscille entre passé et avenir. Nous classons des documents, qui parfois s'avèrent anciens, et nous les conservons pour préparer l'histoire qui sera racontée aux futures générations. Nous permettons aux collectivités de préserver leurs archives en répondant à leurs besoins présents et à venir. Notre travail s'effectue en partenariat avec les agents de ces collectivités. Nous sommes donc bien loin d'être des solitaires. »

Damien Parsoud : « Le métier d'archiviste itinérant comporte de nombreux aspects collaboratifs. C'est un travail où les échanges avec les services sont essentiels. Pour exercer cette profession, il est primordial d'interroger régulièrement les services sur leurs pratiques en matière d'archivage, de recueillir leurs besoins, de les sensibiliser et de les associer à toutes nos actions. Ces interactions régulières nous permettent de mieux comprendre l'histoire, les missions et les processus métier d'une institution. L'objectif est de développer une véritable culture de l'archivage. Le métier d'archiviste est donc une fonction transversale, à la croisée de la préservation de la mémoire collective et du développement des nouvelles technologies. »

Alexandra Steiner : « Nous sommes des personnes travaillant la plupart du temps seuls. Mais dans certaines collectivités, nous travaillons au milieu des agents, voire avec eux. Je demande souvent de l'aide aux agents des services techniques lorsqu'il faut faire des déménagements importants de boîtes. De plus, nous sommes souvent en contact avec divers interlocuteurs : les référents archives, les DGS ou les maires, les sociétés de destruction d'archives ou bien encore les historiens des communes pour lesquelles nous intervenons. Il nous arrive également de travailler en binôme avec nos collègues lorsque les conditions de travail sont difficiles : caves, greniers, locaux d'archives isolés... Notre travail ne se limite pas aux vieux documents papier. Nous en traitons, il est vrai, et ils sont souvent poussiéreux car les conditions de conservation ne sont pas optimales, mais nous gérons également des documents numériques. »

«Ce métier se situe au cœur de l'évolution de notre société»



Les archivistes des Centres de Gestion de la région Sud-Paca ont pu partager leurs expériences à l'occasion d'une réunion organisée le 27 février dernier dans les locaux du CDG 06.

Line Loupec : « L'archiviste itinérant s'enrichit de tous les métiers avec lesquels il interagit même s'il est doté d'une réelle expertise sur la gestion administrative des structures publiques et sur l'identification des données. Tout en veillant au respect de la réglementation, son activité est de nature scientifique, technique, organisationnelle, pédagogique, et culturelle. L'archiviste est également un acteur incontournable dans la réalisation de projets d'organisation de la production numérique. Son travail requiert une adaptation aux contextes locaux et aux différents fonds. Son esprit créatif, ses qualités d'écoute, d'empathie et de bienveillance sont indispensables pour soutenir les services producteurs. Ce métier se situe au cœur de l'évolution de notre société et des institutions avec les réformes de l'intercommunalité, les impacts de l'utilisation d'Internet, de la dématérialisation, de l'intelligence artificielle, des cyber-risques. »

Vous êtes l'organisatrice de cette réunion, comment l'avez-vous pensée ? Qu'en retirez-vous ?

Line Loupec : « La mission archives connaît un fort accroissement et je veille à capitaliser les expériences de l'équipe, parfois sources d'innovation, en faveur de la cohésion sur le terrain, de la transmission de bonnes pratiques et l'adaptation aux besoins des adhérents. Cette journée a été proposée pour échanger avec nos pairs, enrichir nos pratiques respectives, confronter nos situations de terrain, questionner les problématiques rencontrées actuellement au-delà de la configuration des territoires. Cette journée a été bénéfique pour ancrer une dynamique, relativiser les situations rencontrées et créer des liens pour aborder les questions que nous traitons au quotidien : le pilotage de l'accompagnement à la gestion du numérique, les méthodes de diagnostic, les outils de gestion et les conditions de travail. »

« Notre métier a considérablement évolué avec l'essor du numérique »

Vous êtes archiviste itinérante depuis peu de temps, comment se passe l'apprentissage du métier et du terrain ?

Gaëlle Ducroq : « Pas facile, en effet, de se former à un métier si spécifique et à la fois si généraliste. J'ai eu la chance de travailler durant deux mois en binôme avec une archiviste. Pendant ces deux mois, elle m'a apportée son expérience et sa rigueur. Cela a été très formateur pour moi. J'ai complété cette formation par des lectures et prochainement par deux formations auprès de l'Association des Archivistes Français. Sur le terrain, il faut savoir faire preuve d'une grande adaptabilité, passer d'une petite commune de moins de 500 habitants à une communauté de communes, le tout sur des thématiques très différentes. »

Selon vous, qu'est-ce que l'archiviste peut apporter dans le domaine de la dématérialisation et la protection des données ?

Damien Parsoud : « Le métier d'archiviste a considérablement évolué avec la transformation numérique et les nouvelles exigences en matière de gestion de

l'information. L'archiviste ne se contente plus de classer et conserver des documents papier, mais doit également gérer des archives numériques, en assurer l'accessibilité et la pérennité, et accompagner les collectivités dans le respect de réglementations parfois complexes. Son expertise constitue une véritable valeur ajoutée pour les administrations. L'archiviste soutient le délégué à la protection des données en développant une politique d'archivage visant à garantir un haut niveau de sécurité des données. Le RGPD et la dématérialisation des archives représentent donc deux enjeux majeurs, offrant de réelles opportunités pour valoriser les compétences et le savoir-faire des archivistes ».

Quel regard portez-vous sur les locaux d'archives ? Quels sont vos conseils ?

Alexandra Steiner : « Les locaux d'archives doivent être conçus pour protéger ces précieuses ressources contre les risques environnementaux, tels que l'humidité, la chaleur, la lumière et les nuisibles. En tant qu'archivistes itinérants, il est vrai que nous opérons souvent dans des caves humides ou dans des greniers. Cependant, nous avons de très nombreux exemples de locaux bien entretenus, avec pour certains des rayonnages mobiles. Certaines collectivités ont eu à cœur d'aménager un lieu spécialement conçu pour la conservation de leurs archives, en veillant à ce que l'environnement soit sain et bien aménagé. Mais, lorsque les conditions de conservation et les locaux ne sont pas adéquats, je prodigue très souvent aux collectivités des conseils afin d'améliorer tout cela et préserver au mieux notre patrimoine documentaire.

Mes trois conseils : maintenir une température et une humidité constante, nettoyer les locaux d'archives (en y mettant uniquement des documents d'archives) fermer les locaux d'archives en veillant à ce qu'une seule personne en possède la clé. »

Depuis vos débuts, avez-vous constaté une évolution dans le métier et dans la vision que les gens en ont ?

Jean-Pierre Deltour : « En effet le métier a beaucoup évolué tout en restant ancré dans ses fondamentaux. Les archivistes demeurent présents sur le traitement de l'existant papier mais ont su devenir des acteurs de la dématérialisation et apporter une plus-value encore trop méconnue. Cette maîtrise des deux grands supports d'information combinée à notre vision globale du fonctionnement des organisations et à notre ancrage (dans le passé, le présent et le futur) nous confèrent une vision souvent singulière et, je pense, trop peu exploitée dans la gouvernance de l'information et, plus largement, dans l'organisation interne des collectivités. Nous avons également su adapter notre activité aux contraintes financières croissantes des collectivités pour permettre une amélioration de la gestion des archives sans trop impacter les budgets. Pour ce qui est de notre image, elle est à la traîne comparée à la réalité. La majorité des gens ont une représentation de l'archiviste d'il y a 15-20 ans. les préjugés ont la vie dure mais les archivistes itinérants, de par leur présence dans de nombreuses collectivités et leur polyvalence, contribuent activement à la faire évoluer. »



Bernard CHILINI

4^{ème} Vice-Président
Relations sociales et Emploi public
Maire de Figanières
Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération

La disponibilité d'office pour raisons de santé

Info CDG 83 met en lumière les modalités et conditions pour le placement en disponibilité d'office pour raisons de santé : les bénéficiaires, les cas d'ouverture de disponibilité pour raisons de santé, la procédure d'attribution et de renouvellement et enfin, le rôle du Conseil médical.

LES BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés les seuls fonctionnaires titulaires exerçant à temps complet ou à temps non complet. Les agents contractuels et les stagiaires sont exclus du dispositif. Toutefois, ils peuvent bénéficier d'un congé sans traitement à l'issue des congés pour raison de santé.

LES CAS D'OUVERTURE DE DISPONIBILITÉ POUR RAISONS DE SANTÉ

Il en existe plusieurs :

➔ Le fonctionnaire est physiquement inapte à l'expiration de ses droits à congé pour raisons de santé. Il est obligatoire de saisir le Conseil médical en formation restreinte pour déterminer cette inaptitude. Comme l'inaptitude est temporaire, le fonctionnaire ne peut bénéficier d'un reclassement pour inaptitude physique, ni d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR) dans l'immédiat.

« Il faut rappeler que la collectivité doit d'abord chercher à reclasser l'agent avant de le mettre en disponibilité (Conseil d'Etat, 25 avril 2007, req. n°289236), explique Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière – Instances – CNRACL au CDG 83. La disponibilité d'office ne pourra être prononcée que si l'agent ne présente pas de demande de reclassement ou si cette demande ne peut pas être satisfaite. »

L'agent bénéficie en outre, d'un droit à une Période de Préparation au Reclassement selon l'article L. 826-2 du Code Général de la Fonction Publique. L'absence de proposition d'une Période de Préparation au Reclassement à un agent inapte ayant épuisé ses droits à congé, prive ce dernier d'une garantie et rend illégal son placement en disponibilité d'office (CAA Lyon, 6 octobre 2022, req. n°21LY03020).

« L'administration doit pouvoir démontrer avoir étudié toutes les possibilités d'adaptation du poste de travail ou de reclassement avant de procéder à la mise en disponibilité (CAA Bordeaux, 28 mai 2003, req. n°99BX01310) », poursuit Marielle Grandjean.

➔ Le fonctionnaire, dont l'exercice des fonctions requiert des conditions de santé particulières, demande à être réintégré avant l'expiration de la période de disponibilité discrétionnaire. Cependant, il ne peut être réintégré car son inaptitude physique a été constatée par un médecin agréé. L'agent n'est pas en mesure de reprendre les missions correspondant à son cadre d'emplois.

➔ L'agent est en situation d'attente d'une décision de reprise de service, de reclassement professionnel, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite, à l'expiration de ses droits à congés pour raisons de santé. C'est la situation où le dossier du fonctionnaire est en attente d'un avis du Conseil médical et/ou d'un avis de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL).

➔ Lorsque le fonctionnaire, susceptible d'être placé en congé de longue maladie ou de longue durée, ne présente cependant aucune demande en ce sens. C'est ce que le juge administratif a répondu dans un arrêt de la cour administrative d'appel de Lyon du 4 mai 2004 (req. n°00LY01123)

LA PROCÉDURE D'ATTRIBUTION ET DE RENOUVELLEMENT

La procédure d'octroi et de renouvellement est précisée dans le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987. Il est nécessaire de saisir le Conseil médical en formation restreinte pour que l'agent puisse bénéficier d'une disponibilité d'office pour raisons de santé.

À réception de l'avis favorable, la décision de l'autorité territoriale peut intervenir. En cas de renouvellement, il est nécessaire de saisir le Conseil médical en formation restreinte. La durée des périodes de disponibilité est précisée par le Conseil médical en principe pour une durée maximale d'un an dans la limite de trois ans.

« Toutefois, il existe une possibilité de renouvellement pour une dernière année, seulement si l'agent est susceptible de reprendre ou d'être reclassé durant l'année à venir », précise la responsable de pôle.

LA SAISINE DU CONSEIL MÉDICAL



Le Conseil médical est chargé de vérifier l'aptitude médicale du fonctionnaire :

- ➔ S'il est reconnu apte, il est réintégré ;
- ➔ Si le fonctionnaire est reconnu inapte temporairement, la disponibilité d'office pourra être renouvelée ;
- ➔ Si le fonctionnaire est reconnu inapte définitivement à ses fonctions, la procédure de reclassement professionnel devra être engagée ;
- ➔ Si le fonctionnaire est reconnu inapte définitivement à ses fonctions et à toutes fonctions, ou s'il a épuisé l'ensemble de ses droits à disponibilité d'office sans reclassement professionnel possible, la collectivité doit saisir le Conseil médical pour une retraite pour invalidité ;

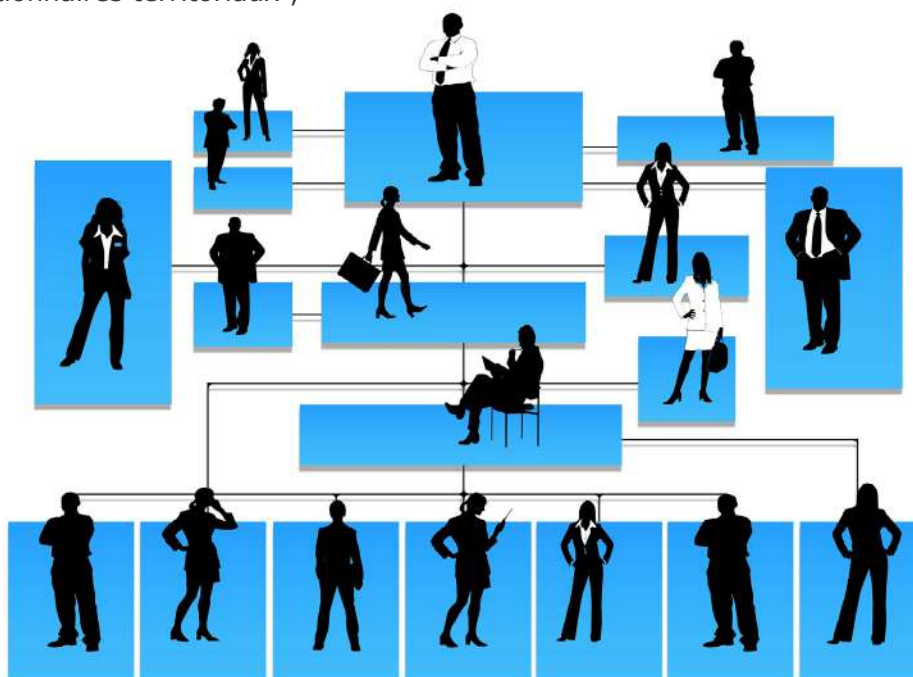
Si l'agent n'a pas de droit à pension au titre de la retraite pour invalidité, il est alors licencié par la collectivité (art. 19 décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

RÉFÉRENCES

- ➔ Code Général de la Fonction Publique
- ➔ Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration ;
- ➔ Décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des Conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

- ➔ Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

- ➔ Circulaire du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service.





Comment recruter en toute sécurité ?

Le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale est un processus crucial nécessitant une attention particulière. C'est pourquoi, pour garantir la transparence, l'équité et la conformité vis-à-vis des réglementations en vigueur, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var accompagne les collectivités et établissements publics du département tout au long de ce processus.



DÉFINIR LE BESOIN EN RECRUTEMENT

« Avant de lancer un recrutement, il est essentiel de bien définir le besoin de la collectivité, explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint au CDG 83. Cela inclut l'identification du poste à pourvoir, les compétences et les qualifications requises. La cartographie des métiers des collectivités peut les aider dans leurs choix. » À cela s'ajoute le répertoire du référentiel des métiers de la Fonction Publique qui constitue un guide exhaustif et structuré, énumérant la diversité des professions réparties sur les 3 versants : État, Hôpital et Territoriale.

Une fois le métier validé, la collectivité doit définir la nature du poste : emploi permanent ou contractuel (contrat de projet jusqu'à 6 ans, besoins occasionnels ne dépassant pas les 12 mois dans les derniers 18 mois) besoins saisonniers ne dépassant pas les 6 mois dans les derniers 18 mois.

TABEAU DES EFFECTIFS

Les emplois de la collectivité sont recensés budgétairement sur le tableau des effectifs regroupant la liste des postes ouverts budgétairement, pourvus ou non, classés par filières, cadres d'emplois et grades, et distingués par une durée hebdomadaire de travail déterminée en fonction des besoins du service. Il concerne les emplois de fonctionnaires stagiaires et titulaires et les emplois de contractuels de droit public.

Au sein du tableau des emplois et de gestion du personnel, figure entre autres la preuve de l'existence d'un emploi vacant (Ce qui peut s'avérer crucial en cas de demande de réintégration, comme par exemple pour un fonctionnaire en disponibilité).

«Il s'agit d'un outil de gestion indispensable en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels qui offre un support à la projection et au suivi de la masse salariale, à l'anticipation des départs à la retraite, ainsi qu'aux perspectives de promotion et/ou de mobilité professionnelle», souligne Frédéric Pieropan.

Il est important de noter également que tout emploi, même vacant, doit être budgétisé.

LES OUTILS ESSENTIELS



Plusieurs outils sont essentiels pour permettre à la collectivité d'avoir une vision précise de ses emplois et métiers à savoir :

- ➔ Le tableau des effectifs et le tableau des emplois ;
- ➔ La cartographie des métiers ;
- ➔ La rédaction des fiches de poste détaillées incluant les missions, les compétences nécessaires et les conditions de travail. C'est à partir des fiches de postes que la collectivité mènera ses entretiens annuels ;
- ➔ Les fiches de services pour tracer le projet politique des élus. Elles permettent de définir les moyens matériels et les ressources humaines nécessaires aux objectifs.

LE RESPECT DES OBLIGATIONS LÉGALES DE PUBLICITÉ DES APPELS À CANDIDATURES

Le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale est encadré par des textes législatifs et réglementaires. Il concerne 2 volets :

■ La déclaration d'emploi

Toute création ou vacance d'emploi doit être déclarée auprès de la Bourse de l'emploi territorial du CDG 83. « Ne pas respecter cette obligation peut entraîner la nullité du recrutement, précise le directeur-adjoint du Centre de Gestion. Le site national *Emploi territorial* recueille les déclarations des collectivités et en assure la publicité. Le CDG 83 accompagne ses partenaires pour les saisies. »

■ La publication des offres d'emploi

Les offres d'emploi doivent être publiées sur une plateforme dédiée à savoir *Emploi territorial*, pour être ensuite diffusées nationalement sur *Choisir le Service Public*. Cela garantit une large diffusion et le respect des obligations de transparence. Dans le cadre de l'aide au recrutement, le CDG 83 reprend les appels à candidatures des collectivités sur son site Internet (www.cdg83.fr) et ses réseaux sociaux (Facebook, LinkedIn).

UTILISER LES VOIES DE RECRUTEMENT APPROPRIÉES



La mobilité interne : les agents en quête de nouvelles opportunités professionnelles ou d'une évolution de carrière, peuvent être intéressés par des postes disponibles au sein de leur collectivité. « Encourager la mobilité interne est donc essentiel, assure Frédéric Pieropan. Celle-ci permet non seulement de répondre aux aspirations des agents, mais aussi de faciliter leur reclassement sur des postes vacants. »

Les voies de recrutement :

- Les lauréats de concours (voie principale pour devenir fonctionnaire) ;
- Le recrutement sans concours : pour certains postes, il est possible de recruter directement des agents contractuels, notamment pour des besoins saisonniers ou occasionnels ;
- Le recrutement direct pour la catégorie C des filières administrative, technique, animation, culturelle, médico-social et médico-technique ;
- Le contrat d'apprentissage public et le contrat d'apprentissage public aménagé pour les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Les contrats aidés de l'État, le PACTE : Le Parcours d'Accès aux Carrières de la Fonction Publique Territoriale, Hospitalière et de l'État permet de recruter des jeunes de moins de 28 ans sous contrat, tout en leur offrant une formation en alternance ;
- Le Parcours Emploi Compétence.

DE LA SÉLECTION DU PROFIL AU RECRUTEMENT

Le Centre de Gestion peut assister les collectivités dans le choix de leurs futurs collaborateurs.

Le CDG 83 recueille dans un premier temps les profils des candidats sur *Emploi Territorial* et sur l'ensemble des forums et ateliers auxquels il participe. « Cette procédure regroupe 2 étapes principales, souligne Frédéric Pieropan. La première étape se traduit par le choix des CV. Dans un second temps, un jury est organisé pour rencontrer les candidats sélectionnés. » La sélection des candidats se fait sur la base de critères objectifs et non discriminants : les compétences et aptitudes sont évaluées en lien avec les missions du poste proposé. La nomination du lauréat (s'il s'agit d'un fonctionnaire) se fait par arrêté de l'autorité territoriale. Pour les agents contractuels, cette nomination n'entraîne pas automatiquement la titularisation. Les CDD peuvent être renouvelés mais ne se transforment pas en CDI sans une nouvelle procédure de recrutement. « Enfin, une fois recruté, il est important d'accompagner le nouvel agent dans sa prise de poste. C'est pourquoi, des formations peuvent être proposées par le CNFPT pour développer les compétences et favoriser l'intégration au sein de la collectivité », conclut le directeur-adjoint du CDG 83.

LE CAS DES AGENTS CONTRACTUELS

Les postes permanents ont vocation à être pourvus par des fonctionnaires. Le recrutement de contractuels est donc l'exception. Les articles L.332-8 à L.332-14 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dressent la liste des cas de recours aux agents contractuels dans la Fonction Publique Territoriale.

Le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 fixe les principes généraux et les modalités de la procédure de recrutement applicables aux personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire, qui sont candidates sur un emploi permanent au sein de la Fonction Publique ouvert aux agents contractuels pour les trois versants.

Il prévoit un socle commun et minimal de la procédure de recrutement, ainsi que des dispositions particulières visant à moduler la procédure en fonction de la nature de l'emploi, de la durée du contrat et, pour la Fonction Publique Territoriale, de la taille de la collectivité.

A SAVOIR.



L'aide au recrutement peut s'accompagner de tests de psychométrie évaluant les aptitudes fondamentales d'une personne comme la personnalité, les motivations, le raisonnement ou bien l'intelligence émotionnelle (ou encore d'autres capacités cognitives et comportementales). Le CDG est habilité à pratiquer ces tests pour le candidat retenu.

Pour tout complément d'information, transmettre un courriel sur emploipublic@cdg83.fr

Le retrait d'agrément des policiers municipaux : quelles conséquences pour l'agent et la collectivité ?

Pour exercer leurs fonctions, les policiers municipaux nommés par le Maire ou le Président de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI), doivent obligatoirement détenir un agrément.

L'agrément des policiers municipaux est une autorisation délivrée conjointement par le Préfet et le Procureur de la République. Il comprend une phase d'enquête visant à s'assurer que les agents présentent les garanties d'honorabilité et de moralité requises pour occuper leurs fonctions (CE, 6 avril 1992, 119653 ; CE, 10 juillet 1995, 148139, 148146), dans les conditions prévues par l'article L. 114-1 du Code de la sécurité intérieure (CSI).

Cet agrément est obligatoire pour que les policiers municipaux puissent exercer leurs compétences de police judiciaire et administrative.

RAPPEL SUR LA PROCÉDURE D'OBTENTION DE L'AGRÈMENT

L'autorité territoriale doit solliciter les demandes d'agrément, dès la nomination de l'agent en qualité de stagiaire. Toutefois, en cas de mutation de l'agent dans une commune ou un EPCI du même ressort judiciaire, dès lors qu'il continue d'exercer des fonctions d'agent de police municipale, l'agrément n'aura pas à être renouvelé.



DANS QUELS CAS L'AGRÈMENT PEUT-IL ÊTRE SUSPENDU OU RETIRÉ ?

Le point de départ est l'information portée à la connaissance du Préfet ou du Parquet d'un manquement à l'honorabilité du policier municipal. L'honorabilité s'analyse au regard de la confiance que l'agent peut inspirer, de sa fiabilité et de son crédit. L'agent, de part ses agissements, ne doit pas porter atteinte à la dignité des fonctions qu'il exerce.

L'agrément peut être suspendu ou retiré par le représentant de l'État ou le Procureur de la République après consultation du Maire ou du Président de l'établissement public de coopération intercommunale qui sera amené à donner son avis.

Dans les deux hypothèses, le Préfet ou le Procureur diligenteront une enquête administrative pour vérifier la matérialité des faits et apprécier si les garanties d'honorabilité et de moralité ne sont pas compromises.



LORS DE L'ENQUÊTE D'HONORABILITÉ ET DE MORALITÉ, POURRONT NOTAMMENT ÊTRE CONSULTÉS

- ➔ le fichier TAJ (Traitement des Antécédents Judiciaires) ;
- ➔ le casier judiciaire ;
- ➔ le fichier des personnes recherchées ;
- ➔ les services des renseignements territoriaux ;
- ➔ l'autorité territoriale de l'agent.

En cas d'urgence, l'agrément peut être suspendu par le procureur sans consultation de l'autorité territoriale.

Par ailleurs, hormis l'hypothèse de l'urgence, le principe du contradictoire devra être respecté, c'est-à-dire que l'agent sera informé par lettre recommandée avec accusé de réception, par le Préfet ou le Procureur de cette procédure. Il sera mis à même de présenter ses observations écrites dans un délai raisonnable et de consulter son dossier.

En effet, le retrait et la suspension d'un agrément constituent des décisions administratives individuelles défavorables (Question écrite n° 4028 du 17/04/2018). En application de l'article L 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration, ces décisions devront être motivées en droit et en faits.

Sur la base des éléments mis en lumière durant l'enquête administrative, lors de la consultation de l'autorité territoriale et à l'occasion de la présentation des observations de l'agent, le Préfet ou le Procureur prendront leur décision de retrait d'agrément ou d'abandon de la procédure.

La décision de retrait ou de suspension d'agrément du Préfet ou du Procureur sera notifiée à l'agent. Elle pourra faire l'objet d'un recours gracieux, d'un recours contentieux, voire d'un référé suspension.

⚠ Le juge de l'excès de pouvoir exercera un contrôle normal et vérifiera que les faits, même s'ils sont avérés, justifient bien de prendre une telle mesure. Les juges ont pu notamment estimer qu'au regard du caractère ancien des délits et de la manière de servir irréprochable de l'agent, le retrait d'agrément n'était pas justifié (CAA Paris n°10PA05040 du 20/05/2014). A contrario, la consommation d'alcool dans un poste de police a justifié le retrait d'agrément de l'agent (CAA de Marseille n°20MA01169 du 05/04/2022).

LES CONSÉQUENCES D'UNE DÉCISION DE RETRAIT D'AGRÉMENT POUR L'AGENT :

Cette décision entraînera des conséquences immédiates ;

→ L'agent devra restituer sa carte professionnelle à sa hiérarchie ;



→ Son autorisation de port d'arme sera caduque (article R 511-20 du CSI) ;



→ L'agent ne pourra plus exercer ses fonctions de policier municipal.



LES CONSÉQUENCES D'UNE DÉCISION DE RETRAIT D'AGRÉMENT POUR LA COLLECTIVITÉ, LES DIFFÉRENTES OPTIONS ENVISAGEABLES

■ **Radiation des Cadres** : Le Maire peut radier l'agent sans procédure disciplinaire préalable. Il prend acte du retrait d'agrément et prononce par un arrêté motivé, en droit et en faits, la radiation des cadres.

La saisine préalable du Conseil de discipline n'est pas nécessaire.

S'agissant d'une mesure prise en considération de la personne, il sera nécessaire de mettre à même l'agent de consulter son dossier et de présenter ses observations (Articles L 137-1 à L 137-4 du CGFP).

Il conviendra de laisser un délai raisonnable. L'arrêté motivé de radiation des cadres devra être notifié à l'agent par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par le biais d'une remise en main propre contre décharge. Cet arrêté devra également mentionner la date de prise d'effet.

■ **Licenciement pour insuffisance professionnelle** : il convient de distinguer insuffisance professionnelle et faute. En effet, la faute disciplinaire est caractérisée par une faute grave à caractère intentionnel, c'est-à-dire un manquement aux obligations déontologiques du fonctionnaire. L'insuffisance professionnelle est, caractérisée par un « manque de diligence, de rigueur dans l'exécution du travail, l'inaptitude à exercer ses tâches professionnelles, un absentéisme important et des difficultés relationnelles » (Conseil d'État, le 17 mars 2004, n° 205436).

En outre, l'article L 553-2 du CGFP prévoit que la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle doit observer la procédure prévue en matière disciplinaire. Dès lors, un conseil de discipline devra être convoqué.

■ **Reclassement dans un autre cadre d'emplois** : (article L 826-10 du CGFP). Il ne s'agit pas d'un droit et l'autorité territoriale n'a aucune obligation de tenter de reclasser l'agent avant de le licencier ou de le radier (CE, 19 octobre 2012, 360790). Cependant, s'il existe une possibilité de reclassement, il appartient à l'autorité territoriale de justifier que l'intérêt général ou l'intérêt du service s'oppose à ce reclassement (CAA de Marseille, 6 mai 2014, 13MA02535).

En cas de reclassement, celui-ci pourra se faire dans un autre cadre d'emploi de niveau équivalent, inférieur ou supérieur.

■ **Procédure disciplinaire** : L'autorité territoriale pourra engager une procédure disciplinaire si les faits constituent une faute disciplinaire. La révocation à titre de sanction disciplinaire (4^{ème} groupe) pourra être envisagée selon les circonstances. La saisine du Conseil de discipline sera alors nécessaire.

Le retrait d'agrément est une procédure aux lourdes conséquences pour la carrière et la vie de l'agent puisqu'elle a pour conséquence directe de le priver de son métier. Cette procédure est réservée aux cas les plus graves, dès lors que les faits sont établis précisément, sans équivoque et qu'ils sont incompatibles avec l'exercice des fonctions de policier. L'autorité territoriale devra faire preuve d'objectivité et de discernement. Il est fortement conseillé de prendre l'attache d'un avis extérieur à la collectivité. Le service juridique du CDG 83 pourra dans cette hypothèse apporter son expertise.

L'usage personnel de la messagerie professionnelle par les agents publics

La messagerie professionnelle fait partie du quotidien d'un grand nombre d'agents publics. Le nombre de courriels exponentiels reçus chaque jour témoigne de l'usage incontournable de cet outil. Cet usage quotidien et presque banal soulève pourtant de nombreuses questions au regard de l'utilisation qui peut en être faite. En effet, l'agent est tenu d'en faire un usage conforme aux obligations déontologiques. Toutefois, et dans certaines limites, un usage privé sera toléré.

Le respect des obligations déontologiques de l'agent public lors de l'utilisation de sa messagerie professionnelle :



Le défaut de respect de ces obligations peut constituer une faute susceptible de poursuites disciplinaires.

A titre d'exemple, un agent public qui utilise sa messagerie professionnelle pour faire du prosélytisme sectaire commet une faute grave. En effet, en détournant les ressources de l'administration à des fins personnelles et compromettait la neutralité et l'impartialité du service public (Conseil d'Etat, 2^{ème} et 1^{ère} sous-sections réunies, du 15 octobre 2003, 244428). Tel est également le cas de l'agent qui a envoyé des messages contenant des opinions politiques ou religieuses via sa messagerie professionnelle (CAA de BORDEAUX, 3^{ème} chambre - formation à 3, 15/11/2018, 16BX03150).

Si de tels comportements excessifs sont bien évidemment prohibés, cela n'implique pas pour autant l'interdiction absolue pour un agent d'utiliser sa messagerie à des fins privées.

L'USAGE PERSONNEL RAISONNÉ DE LA MESSAGERIE PROFESSIONNELLE

Selon la CNIL, il existe une tolérance permettant d'utiliser les outils professionnels à des fins

personnelles, à condition que cette utilisation reste raisonnable. Il est toutefois nécessaire d'identifier clairement ces messages comme étant «personnels», par exemple en indiquant «Personnel» ou «Privé» en objet ou en les classant dans un répertoire «Personnel». Un message identifié comme étant personnel est considéré comme une correspondance privée et l'employeur doit en respecter le secret.

L'agent a droit, sur son temps et sur son lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. En effet, qui n'a jamais passé ou réceptionné un coup de téléphone personnel alors qu'il était au travail ? Dans la mesure où cela ne perturbe pas outre mesure le fonctionnement du service, un tel comportement peut être toléré. Il en va de même de l'usage personnel de la messagerie professionnelle. Il a notamment été admis que l'agent puisse recevoir des courriels personnels sur sa messagerie professionnelle. Ces courriels sont couverts par le secret des correspondances.

Le code pénal définit le délit d'atteinte au secret des correspondances comme : « Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une

mission de service public, agissant dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, d'ordonner, de commettre ou de faciliter, hors les cas prévus par la loi, le détournement, la suppression ou l'ouverture de correspondances ou la révélation du contenu de ces correspondances, est puni de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende » (Article 432-9 du Code pénal).

L'employeur ne pourra dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance de ces messages (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 2 octobre 2001, 99-42.942).

Le même raisonnement s'applique aussi au responsable des services informatiques qui ne peut pas consulter la messagerie des agents sans accord express de leur part (CAA de VERSAILLES, 5^{ème} chambre, 16/01/2020, 17VE00578).

Il est ainsi fortement préconisé que chaque collectivité se dote d'une charte informatique qui encadrerait les différents usages et poserait ainsi le cadre et les limites d'une utilisation personnelle de la messagerie, sans pour autant l'interdire totalement.

La charte informatique pourrait ainsi prévoir expressément :

■ de distinguer les courriels relevant du privé et du professionnel, en indiquant en objet «personnel» ou «privé»;

■ la mise en œuvre de moyens de contrôle de la messagerie professionnelle par l'employeur afin de vérifier que l'usage de la messagerie professionnelle est conforme aux obligations de discrétion professionnelle et de loyauté et ce, lorsque des éléments matériels avérés laisseraient à penser le contraire.

En effet, dans ces circonstances la messagerie professionnelle peut être consultée par l'employeur, notamment pour rechercher si l'agent a diffusé des informations confidentielles (CAA de Toulouse, 2^e chambre, 20 juin 2023, n° 21TL00953).

Bonnes pratiques :

- Respecter la confidentialité des correspondances et n'accéder à la boîte mail de l'agent qu'en sa présence ou avec son accord, sauf urgence, risque ou événement ne le permettant pas (attention au délit d'atteinte au secret des correspondances – article 432-9 du code pénal) ;
- Privilégier un usage professionnel de la messagerie professionnelle ;
- Tolérer de manière exceptionnelle un usage raisonné à des fins personnelles de la messagerie ;
- Se doter d'une charte informatique qui respecte ces principes ;
- Sensibiliser, communiquer, auprès des agents et de la chaîne hiérarchique.



L'employeur ne pourra ouvrir les fichiers identifiés comme «personnels», contenus sur le disque dur de l'ordinateur, qu'en présence de l'agent ou après accord de celui-ci, sauf en cas de risque ou d'évènement particulièrement urgent (Cour de Cassation, Chambre sociale, du 17 mai 2005, 03-40.017).



Des questions sur toute l'actu juridique :

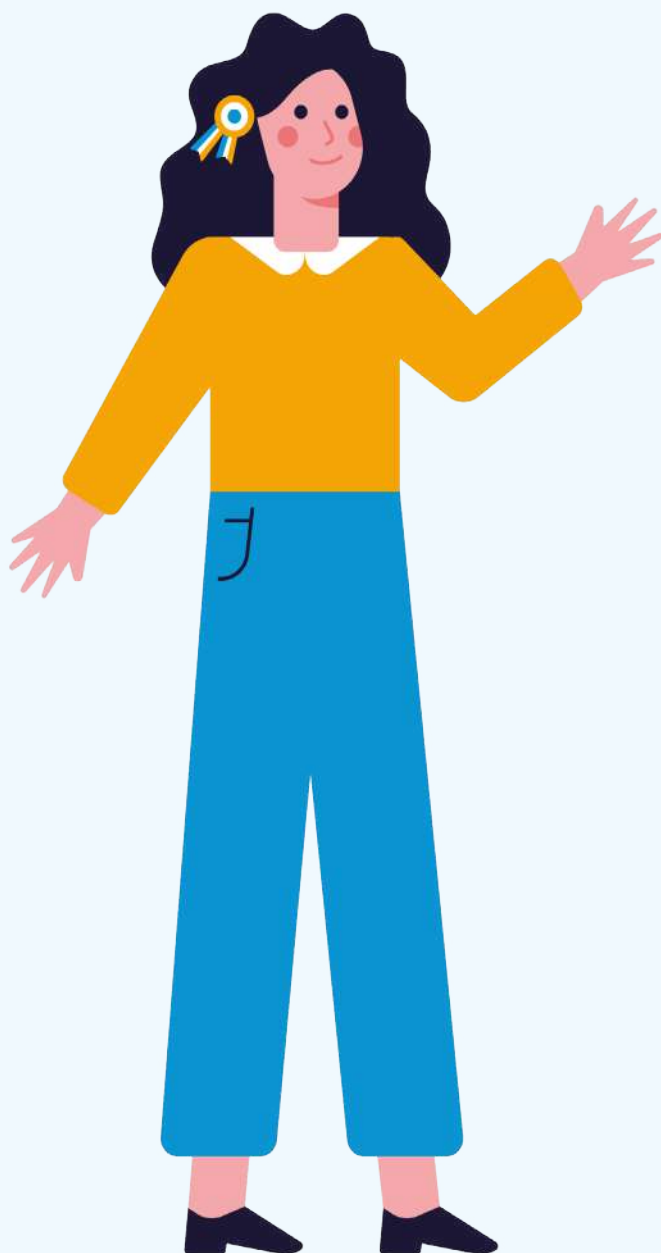
Vos interlocuteurs au CDG 83 :

→ Service juridique : juridique@cdg83.fr
04 94 00 09 20

Retrouvez l'actualité juridique du CDG 83 sur le site ou inscrivez-vous à la veille par mail à juridique@cdg83.fr



Une question?



Le Collège référent
déontologue et
laïcité
vous répond



Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale du Var

referent.deontologue.agent@cdg83.fr