



Les référents handicap à l'ouvrage ! P.8



P.10 - Comprendre le burn-out



P.12 - Un colloque sur les équipements de protection individuelle



P.18 - Un partenariat pour favoriser la mobilité des militaires dans la Fonction Publique Territoriale

SOMMAIRE

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

La fonction RH se réinvente !

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Les enjeux du budget vert

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Attaché principal : un examen professionnel pour évoluer dans sa carrière

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Les référents handicap à l'ouvrage !

SANTÉ..... P10

Comprendre le burn-out

DOSSIER..... P12

Un colloque sur les équipements de protection individuelle

ARCHIVES..... P14

Les archives et vous

RELATIONS SOCIALES P16

La réintégration après une disponibilité d'office pour raisons de santé

EMPLOI PUBLIC..... P18

Un partenariat pour favoriser la mobilité des militaires dans la Fonction Publique Territoriale

ACTU JURIDIQUE..... P24

EDITO



Tisser des ponts, révéler des talents

Dans un monde en constante mutation, où les parcours professionnels deviennent pluriels, certaines passerelles prennent un sens tout particulier. Celle qui relie aujourd'hui le ministère des Armées à la Fonction Publique Territoriale en est un bel exemple.

En s'associant à Défense-Mobilité, la Fédération Nationale des Centres de Gestion, et avec elle le CDG 83, réaffirme son engagement pour un service public plus ouvert, plus agile, plus humain. Derrière les dispositifs et les conventions, il y a surtout des femmes et des hommes, militaires en reconversion, blessés ou conjoints, dont les compétences, la rigueur et l'engagement constituent une véritable richesse pour nos collectivités.

Cette collaboration va bien au-delà d'un simple partenariat administratif. Elle incarne une volonté partagée : celle d'offrir des perspectives concrètes à ceux qui, un jour, ont choisi de servir. En facilitant leur transition vers la Fonction Publique Territoriale, nous renforçons non seulement nos effectifs, mais nous construisons aussi un service public enrichi de parcours atypiques et de valeurs fortes.

C'est dans cette dynamique que le CDG 83 poursuit son action, sur le terrain, au plus près des besoins des uns et des aspirations des autres. Chaque forum, chaque événement organisé, chaque rencontre avec ces candidats est une occasion de faire vivre cette ambition : tisser des ponts durables entre les univers professionnels, pour mieux servir l'intérêt général.

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

Penser aujourd'hui les ressources humaines de demain

Le 19 juin s'est tenue une rencontre d'actualité intitulée « Club RH », organisée par le Conseil départemental du Var et la Gazette des Communes. Près d'une centaine de participants étaient présents dans les locaux du Département pour assister à des tables rondes thématiques.



Les intervenants de cette rencontre (de gauche à droite) : Maud Parnaudeau, journaliste à la Gazette des Communes, Ilias Ftouh, DRH de la commune de Saint-Tropez, Antoine Kempf, DRH du centre hospitalier intercommunal de Toulon, Frédéric Pastre, chef de l'antenne Défense-Mobilité de Toulon, Emily Duhaubois, responsable de la branche RH de la CAF du Var, Eric Guillou, DGS du CDG 83 et Lydie Ré, DRH par intérim du Département du Var.

DES RESSOURCES HUMAINES EN PLEINE MUTATION

Lydie Ré, directrice des ressources humaines par intérim au Conseil départemental du Var, présente les défis auxquels devront faire face les collectivités dans les années à venir. « 20% des agents partiront à la retraite d'ici 5 ans, certains secteurs sont ou seront en pénurie de talents et enfin, les contraintes qui pèsent sur la maîtrise de la masse salariale seront de plus en plus lourde. »

Face à ce contexte, à la fois conjoncturel et structurel, la DRH a travaillé avec ses équipes sur un nouvel outil de gestion des ressources humaines. « L'objectif est de revoir l'ensemble de nos process, de se pencher sur la définition des besoins, de reprendre les données de notre personnel pour mieux les identifier. »

LES SOLUTIONS DU CDG 83 AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Pour accompagner les collectivités et les établissements publics, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, par la voix de son directeur général des services, Eric Guillou, a présenté ses principales missions, notamment celles relatives à la gestion des carrières, à l'emploi public et à la prévention. « Notre établissement peut être un soutien pour l'instruction des dossiers retraite et ce, quelle que soit la taille de la collectivité. En effet, si le référent retraite d'une grande structure est absent, celle-ci est démunie car le régime des retraites et ses modalités changent très régulièrement. »

Et de rappeler les aides concrètes que peut apporter le CDG 83 aux collectivités dans un environnement territorial de plus en plus complexe : paie à façon, calcul des allocations chômage, aide au recrutement, assistance juridique statutaire, intérim territorial, réalisation du document unique...

ATTIRER LES NOUVEAUX AGENTS ET LES FIDÉLISER

Recruter de nouveaux agents et les fidéliser constituent d'autres problématiques auxquelles différents organismes tentent d'apporter des solutions innovantes. « Nous travaillons en partenariat avec France Travail pour avoir plus de visibilité, mieux faire connaître nos métiers, explique Antoine Kempf, DRH du centre hospitalier intercommunal de Toulon. Par ailleurs, nous prenons en charge des formations à destination des agents afin qu'ils puissent évoluer et progresser dans leur carrière ».

La Caisse d'Allocations Familiales du Var a développé quant à elle la flexibilité des horaires de travail. « Les résultats ont été positifs, le personnel se sent davantage autonome, responsabilisé, et s'engage davantage dans ses missions », précise Emily Duhaubois, responsable de la branche ressources humaines de la CAF.

Et Ilias Ftouh, DRH à la Mairie de Saint-Tropez, de souligner les efforts mis en place par la Ville pour ses agents, dans une commune touchée par la forte hausse du prix de l'immobilier et les difficultés de transports : financement intégral de la navette bateau vert et du stationnement, forfait mobilité durable, acquisition de logements dont le loyer est fixé par la Ville, création d'un village des saisonniers.

Cette matinée s'est conclue par l'intervention de Frédéric Pastre, chef de l'antenne Défense-Mobilité de Toulon, qui est revenu sur les différents dispositifs d'aide pour le reclassement des militaires et l'accompagnement de leurs conjoints.



MISSION ANIMATION DU RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE : RÉSULTAT DE L'ÉTUDE NATIONALE CONDUITE PAR L'ANDCDG

L'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG) a conduit une étude nationale intitulée « Conditions de travail des secrétaires généraux de Mairie et développement du réseau départemental », fruit d'un travail collectif conduit à l'automne 2024 avec le concours de 20 Centres de Gestion, qui a généré les réponses de plus de 4 400 Secrétaires Généraux de Mairie (SGM).

93% des SGM interrogés ont indiqué exercer un métier de passion, porteur de sens et de la relation de grande qualité avec les élus.

Save the date : cet outil fera l'objet d'une visio conférence dédiée à l'ensemble des SGM du Var suivi d'un temps d'échanges. (date à confirmer ultérieurement).



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

Les enjeux du budget vert

Avec l'entrée en vigueur du Pacte vert pour l'Europe en 2019, les membres de l'Union européenne se sont engagés dans une accélération des politiques de lutte contre le réchauffement climatique. Afin de concrétiser cet engagement, la France est le premier État à s'être doté d'un outil d'analyse de son budget mesurant l'impact sur l'environnement. Cet outil se traduit dans le budget des collectivités et des établissements publics par une annexe permettant de valoriser les choix d'investissements ayant des impacts positifs sur l'environnement.

« Le budget vert constitue une nouvelle classification des dépenses budgétaires et fiscales selon leurs impacts sur l'environnement et une identification des ressources publiques à caractère environnemental, souligne Sandrine Cadiou, responsable Finances du Centre de Gestion du Var. Cet outil d'analyse a pour but de mieux intégrer les enjeux environnementaux dans le pilotage des politiques publiques. »

TROIS COTATIONS ET SIX OBJECTIFS



Cet impact environnemental est coté selon 3 types de cotation et analysé sur 6 objectifs. Ces 3 types de cotation sont classés de la façon suivante : dépenses favorables, neutres ou défavorables.

✓ **Les dépenses favorables** : cette catégorie regroupe les dépenses ayant un objectif environnemental principal ou participant directement à la production d'un bien ou d'un service environnemental, les dépenses sans objectif environnemental mais ayant un impact indirect avéré et enfin, les dépenses favorables mais à impact controversé en présence d'impact favorable à court terme ;

✓ **Les dépenses neutres** : il s'agit des dépenses sans effets significatifs sur l'environnement ;

✓ **Les dépenses défavorables** : ces dépenses constituent une atteinte directe à l'environnement ou incitent à des comportements défavorables à celui-ci.

Les objectifs environnementaux correspondent à plusieurs enjeux environnementaux :

- ✓ La lutte contre le changement climatique ;
- ✓ L'adaptation au changement climatique et à la prévention des risques naturels ;
- ✓ La gestion des ressources en eau ;
- ✓ La transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques ;
- ✓ La lutte contre les pollutions de l'air et des sols ;
- ✓ La préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvoécol.



CAS CONCRETS

Un type de dépense peut avoir une cotation globalement favorable pour un axe mais défavorable pour un autre. « Prenons le cas du budget destiné au remplacement des véhicules thermiques vers des véhicules électriques, explique Sandrine Cadiou. Cette dépense sera a priori cotée comme globalement favorable pour les axes de lutte contre le changement climatique et de lutte contre la pollution de l'air et des sols, car les véhicules électriques émettront moins de gaz à effet de serre et de particules polluantes. En revanche, sur l'axe économie circulaire et gestion des déchets, cette dépense sera cotée défavorable car le renouvellement accéléré du parc automobile entraînera plus de déchets. »

La méthodologie du budget vert est évolutive et prend en compte les observations du Parlement et des autres parties prenantes, telles que les institutions spécialisées sur les enjeux environnementaux : Institut for Climat Economics, CDC Biodiversité, Afnor.

CADRE RÉGLEMENTAIRE

L'article 191 de la loi de Finances pour 2024 introduit une nouvelle annexe au compte administratif ou au compte financier unique des collectivités et des établissements publics locaux de plus de 3 500 habitants, assujettis à la M 57.

Cette annexe permet de valoriser les choix d'investissements réalisés par les collectivités qui ont un impact positif sur l'environnement et ainsi, faciliter la planification écologique à l'échelle du territoire national.

Cet état présente les dépenses d'investissement, hors remboursements des annuités d'emprunts qui, au sein du budget, contribuent positivement ou négativement aux objectifs de transition écologique de la France.

Les modalités d'application sont précisées par décret du 16 juin 2024. Le calendrier et le périmètre de mise en œuvre se résument ainsi :

		2025 (CA 2024)	2026 (CA 2025)	2027 (CA 2026)	2028 (CA 2027)
Nature	17 natures initiales	✓	✓	✓	✓
	Autres dépenses réelles		✓	✓	✓
Budgets	Budget principal	✓	✓	✓	✓
	Budgets annexes M57	✓	✓	✓	✓
	Budgets annexes M4		✓	✓	✓
Axes de la toxiomie	Atténuation au changement climatique	✓	✓	✓	✓
	Préservation de la biodiversité		✓	✓	✓
	Adaptation				✓
	Gestion des ressources en eau				✓
	Économie circulaire				✓
	Contrôle de la pollution				✓

JOURNÉE DES ADHÉRENTS À COST (COÛT ET OPTIMISATION DES SERVICES TERRITORIAUX)

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var s'est doté en octobre 2024 d'un outil proposé par le Groupement d'Intérêt Public (GIP) qui permettra, à partir de 2026, de connaître le coût de chacune des missions assurées par le CDG. Ce sujet a fait l'objet d'un article dans le magazine d'information n°53. Le GIP informatique propose annuellement une journée du club des adhérents COST qui a été organisé le 22 mai dernier à Paris. Le CDG 83 a été présent à cette occasion afin de profiter des expériences des autres Centres de Gestion adhérent au même service.





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

Attaché principal : un examen professionnel pour évoluer dans sa carrière

En mai et juin derniers, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organisait l'examen professionnel d'Attaché principal par avancement de grade. Une étape essentielle pour permettre aux participants – déjà tous au grade d'Attaché – de progresser dans leur carrière. Retour sur les enjeux des épreuves.

« L'examen professionnel d'Attaché principal par avancement de grade constitue un événement pour les candidats, explique Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au Centre de Gestion du Var. Les cadres A de filière administrative peuvent avoir, s'ils sont lauréats, une évolution importante dans leur carrière. »

ÉPREUVES



Le CDG 83 organise cet événement pour la 2^e fois, en alternance avec les autres CDG de la région Sud-PACA. « Cela prouve que notre établissement est en mesure d'accueillir ce genre de rendez-vous de manière sécurisée », poursuit Jean-Baptiste Ratti. Au total, 464 candidats ont été admis à concourir pour les épreuves d'admissibilité se traduisant par la rédaction d'une note, à partir d'un dossier de mise en situation professionnelle, ayant pour objet de vérifier l'aptitude à l'analyse et la capacité à proposer des solutions opérationnelles argumentées. Les épreuves d'admission ont visé quant à elles à apprécier les qualités du candidat en matière d'encadrement, ses connaissances administratives générales (notamment sur le fonctionnement et les activités des collectivités territoriales) ainsi que sa motivation à exercer les fonctions généralement assumées par les Attachés territoriaux principaux.

MOBILISATION DES JURYS

Comme pour chaque concours et examen professionnel, rien n'a été laissé au hasard quant au choix des membres du jury. « Nous avons veillé, compte tenu de la nature de cet examen professionnel, à ce que les membres aient une grande expérience. Leurs connaissances en matière d'environnement territorial permettront de sélectionner les meilleurs profils au service des collectivités et des établissements publics», conclut le responsable du pôle Concours et Examens professionnels du Centre de Gestion du Var.



Les membres du jury de l'examen professionnel d'Attaché principal par avancement de grade.



EN CHIFFRES

480 candidats inscrits
464 candidats admis à concourir
352 candidats présents aux épreuves



INTERVIEW



La Roque
Esclapon

Nathalie Perez-Leroux

Maire de La Roque-Esclapon et présidente
du collège élus du jury

«La notion d'engagement au service des citoyens est essentielle»

Comment définiriez-vous votre rôle de présidente du jury ?

« C'est avant tout une expérience enrichissante qui permet de rencontrer des acteurs importants du monde territorial et des experts dans différents domaines. En tant que membre du Conseil d'administration du CDG 83, je vois aussi comment fonctionne cet établissement au plus près et constate que tout est très bien organisé. J'observe également qu'il y a une attente très forte des candidats pour faire évoluer leur carrière. Ce qui compte avant tout à mes yeux, c'est le parcours des candidats et leur volonté de s'engager au sein du service public. »

Quelles sont les qualités qu'un membre du collège «élus» attend d'un candidat ?

« J'accorde une attention toute particulière à la culture générale du candidat, notamment lors des épreuves orales, sa connaissance des collectivités et de leurs structures hiérarchiques, son comportement... J'attends des candidats qu'ils soient exigeants envers eux-mêmes car, aujourd'hui, notre société tend à fonctionner de plus en plus rapidement avec des attentes de plus en plus fortes. Aussi, il est important de savoir s'adapter, notamment face aux éventuelles difficultés qu'ils pourront rencontrer dans leurs missions. »

Des missions exigeantes qui plus est à l'heure où la Fonction Publique Territoriale a du mal à recruter

« Les collectivités ont en effet de plus en plus de mal à recruter des directeurs généraux de services ou des secrétaires généraux de Mairie. Le nerf de la guerre c'est le salaire même s'il existe des outils pour répondre aux conditions de rémunération. Les collectivités sont prises entre 2 feux : d'un côté une population en attente de services avec des hommes et des femmes en face d'eux et non des machines, et de l'autre, l'obligation de réduire les budgets de

fonctionnement autrement dit, ne pas recruter de façon excessive. »

« Répondre aux attentes des élus et à celles des administrés »

Dans un examen professionnel aussi relevé que celui d'Attaché principal, qu'est-ce qui peut faire la différence entre deux candidats ?

« Au-delà du savoir purement factuel, ce qui va faire la différence réside dans la motivation du candidat, le cœur que celui-ci va mettre à l'ouvrage, son engagement positif au service de la collectivité. Je pose souvent cette question lors des oraux : « Qu'est-ce qui vous a poussé vers le service public ? » La notion d'engagement au service des citoyens est essentielle lorsque l'on souhaite entreprendre une carrière professionnelle en faveur de l'intérêt général. C'est le cœur du réacteur. Il faut à la fois savoir répondre aux attentes des élus et à celles des administrés. »

Être membre de jury vous permet-il d'échanger vos expériences avec les autres participants et d'en tirer des enseignements intéressants pour votre quotidien d'élue locale ?

« Cela m'offre en effet la possibilité de côtoyer des gens experts dans leurs métiers, notamment dans tout ce qui concerne le volet réglementaire. Étant élue depuis plus de 10 ans, cela m'aide énormément. La Fonction Publique Territoriale est composée de femmes et d'hommes qui viennent d'univers complètement différents. C'est cette complémentarité qui nous donne de la force et nous permet d'apporter à nos administrés un service de qualité. »





Blandine MONIER

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

Les référents handicap à l'ouvrage !

Dans le cadre de sa 5^e convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var anime un réseau départemental des référents handicap. L'objectif de ce réseau est de mettre en place des outils à l'usage des référents handicap et de mutualiser les moyens en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein des collectivités et des établissements publics du Var.

En mai dernier, le CDG 83 a accueilli la 2^e réunion du club des référents handicap, composé de représentants des collectivités et des établissements publics du Var. « L'objectif est de travailler sur une boîte à outils à partir d'un langage commun, permettant de mieux communiquer sur la thématique du handicap au travail et ce, à destination des élus et des agents », explique Pauline Maréchal, assistante du chef du pôle Prévention, et en charge de l'animation du réseau.

CAMPAGNE D'AFFICHAGE

Ainsi, les référents, répartis en différents groupes, ont travaillé sur la réalisation d'affiches à partir de propositions faites par le service communication du Centre de Gestion ainsi que par plusieurs collectivités. Le but : faire connaître le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). « Il y a encore beaucoup d'idées reçues à ce sujet depuis des années, constate Pauline Maréchal. Beaucoup pensent toujours, à tort, qu'obtenir une RQTH constitue un frein dans la carrière, que l'on ne pourra plus travailler ni avoir de prêt bancaire. C'est pourquoi, il est important d'engager cette campagne de communication pour diffuser les bonnes informations. »

Ce premier travail aboutira, d'ici septembre prochain, à une campagne d'affichage au sein des collectivités et des établissements publics, dont le choix du modèle et de la périodicité sera défini par ces derniers. Par ailleurs, des affiches communes seront proposées. Cette campagne permettra ainsi une meilleure identification du référent handicap. »

PROJETS À VENIR

À la suite de cette campagne, le club des référents handicap se penchera sur d'autres domaines pour compléter sa boîte à outils, à commencer par le thème de la santé mentale. « Nous nous inscrivons avec nos partenaires dans une volonté nationale. Un prestataire externe sera sollicité afin d'apporter une expertise dans ce domaine, tant sur le plan pratique que théorique pour définir les axes les plus pertinents pour sensibiliser les agents et les élus sur cette grande cause nationale », conclut Pauline Maréchal.



Le 13 mai dernier au CDG 83, les membres du club référent handicap ont travaillé sur une campagne d'affichage destinée à mieux connaître le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

CADRE RÉGLEMENTAIRE



La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique a rendu obligatoire la fonction de référent handicap. Ces dispositions figurent aujourd'hui à l'article L. 131-9 du Code Général de la Fonction Publique qui précise que « tout agent a le droit de consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. »

Plus récemment, la circulaire du 17 mars 2022 précise la fonction de référent handicap dans la Fonction Publique d'État, notamment ses missions ainsi que les moyens dont il doit disposer pour les accomplir. Ces dispositions sont transposables dans la Fonction Publique Territoriale.

INTERVIEW



Christel Duny

Directrice des ressources humaines à la Mairie d'Ollioules

Sylvie Venturi

Chargée d'accueil et référent handicap à la Mairie d'Ollioules



«Le référent handicap est un facilitateur»

Comment a été fait le choix du référent handicap au sein de votre collectivité ? Comment se traduisent concrètement vos missions au quotidien ?

Sylvie Venturi : « Cela fait 25 ans que je travaille à la Mairie d'Ollioules comme agent chargé de l'accueil. Tout le monde me connaît ainsi que mon handicap. Je ne m'en cache pas. C'est un élément facilitant pour les personnes de notre collectivité qui peuvent me solliciter et ce, en toute confidentialité. »

Christel Duny : « Nous avons informé l'ensemble de nos agents sur les missions de notre référent handicap dont le but est d'accompagner toute personne susceptible d'être en situation de handicap comme pour la création d'un dossier de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. »

Sylvie Venturi : « Je suis allée à la rencontre des agents pour leur expliquer qu'avoir un handicap n'est en rien un frein pour la collectivité. »

En quoi le référent handicap peut-il faire face à certaines idées reçues sur le handicap au sein de la collectivité ?

Christel Duny : « Quand une personne doit faire face à un handicap il y a 2 types de comportement. En premier lieu, l'agent qui est dans le déni. Accepter la RQTH peut être parfois difficile. Il y a aussi la personne qui pense qu'avoir un handicap peut être préjudiciable pour le bon fonctionnement de sa collectivité et qui, par conséquent, préfère ne rien dire, ne rien faire. »

Sylvie Venturi : « Avec le référent handicap, ces freins peuvent être levés plus facilement. Les gens sont moins hésitants, ils peuvent se confier plus aisément sur des problématiques comme des aménagements de poste. »

Christel Duny : « Certains ont peur de perdre leur poste or, ce n'est pas du tout le cas. Par ailleurs, il existe des ressources pour financer ces aménagements, notamment par le biais du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. »

Le club référent vous permet-il d'échanger certaines pratiques et d'en tirer des enseignements profitables pour la suite ?

Christel Duny : « On voit que certaines collectivités sont très en avance. On s'aperçoit aussi que les petites collectivités n'ont pas les mêmes problématiques que les plus importantes comme la Métropole ou le Département. Des communes ont aussi un vécu plus important dans la gestion du handicap et qui ont mis en place des dispositifs de prévention innovants. Ces échanges sont très enrichissants. On gagne en compétences. Certaines études de poste peuvent en effet être compliquées avec l'apparition de handicaps nouveaux. Grâce à ce club, le Centre de Gestion a permis de structurer un vrai réseau à l'échelle départementale entre les différentes collectivités. C'est une chance de pouvoir s'appuyer sur cet établissement. »



Comprendre le burn-out

Longtemps sous-estimé et banalisé dans le monde du travail, le burn-out constitue pourtant bel et bien une réalité décrite pour la première fois en 1970 par le personnel soignant. Le burn-out a été défini par la Haute Autorité de Santé en 2017 « par un état d'épuisement physique et mental qui résulte d'un investissement prolongé dans des situations de travail exigeantes sur le plan émotionnel ». Retour sur ses mécanismes et les moyens pour s'en protéger.

DÉFINITION

Le burn-out est un processus dynamique de dégradation du rapport subjectif au travail se déclinant en 3 dimensions. La première étant un épuisement émotionnel, physique et psychique. « Le travailleur est vidé de ses ressources et ressent une fatigue extrême du fait d'une exposition continue à des facteurs de risques psychosociaux tels que des conditions de travail très exigeantes, un manque de reconnaissance et d'appui pour y faire face, explique le docteur Françoise Arrivet, médecin du travail au Centre de Gestion du Var. Dans cette situation, le temps de repos habituel ne suffit plus à soulager cette fatigue. »

La seconde phase se traduit par une attitude cynique vis-à-vis du travail où l'agent va adopter une stratégie d'adaptation par une déshumanisation de la relation à l'autre. « Le burn-out se manifeste enfin par une diminution de l'accomplissement personnel et de l'efficacité professionnelle au travail avec un fort sentiment d'être dévalorisé, inefficace, bref, de ne pas être à la hauteur », poursuit le Dr Arrivet.



LES MANIFESTATIONS

Concrètement, le burn-out se manifeste par 5 symptômes :

- **Émotionnel** : perte de contrôle, peur, humeur triste ;
- **Physique** : trouble du sommeil, douleurs musculaires et articulaires, maux de tête... ;
- **Cognitif** : diminution de la concentration et de la capacité à traiter les informations ;
- **Comportemental** : repli sur soi ou agressif, diminution de la tolérance à la frustration ;
- **Motivationnel** : doute, dévalorisation, désengagement.



Si le burn-out n'est pas considéré comme une pathologie, il est induit par un stress chronique pouvant faire le lit d'un syndrome anxio-dépressif parfois sévère.

TRAITS DE PERSONNALITÉ

Le burn-out peut toucher tout le monde mais certains profils bien précis peuvent avoir plus de risques. « Il s'agit de personnes au caractère consciencieux, affirme le médecin du travail. Ces agents sont pour la plupart méthodiques, organisés, soigneux, méticuleux et persévérants. Ils accordent une importance primordiale au travail. À cela peut s'ajouter d'autres facteurs comme une vie socialement isolée ou bien une forme d'insécurité liée à leurs statuts : période d'essai, stagiairisation, etc. »

Ces traits de personnalité, lorsqu'ils sont confrontés à ces 6 familles de risques psychosociaux, peuvent entraîner un burn-out à savoir :

- Les exigences au travail (complexité, intensité) ;
- Les exigences émotionnelles ;
- Le manque d'autonomie et des marges de manœuvre faibles ;
- Les mauvais rapports sociaux et relations au travail ;
- Les conflits de valeur et qualités empêchées ;
- L'insécurité de la situation au travail.



COMMENT AGIR ?

Si le burn-out n'est pas considéré comme une pathologie, il est induit par un stress chronique pouvant faire le lit d'un syndrome anxio-dépressif parfois sévère. À ce titre, il existe des grilles afin d'évaluer la situation de façon objective. « La première chose à faire est de sortir la personne du travail et mettre en place un accompagnement par un psychiatre, voire une psychothérapie, souligne le Dr Arrivet. Le médecin du travail pourra évaluer en visite de pré-reprise les aménagements nécessaires puis définira ensuite les modalités de suivi de l'agent à la reprise. Cet épuisement, quand il déclenche un trouble anxio-dépressif, peut faire l'objet d'une déclaration en maladie professionnelle hors tableau. »

LANCEUR D'ALERTE

Les personnes souffrant de burn-out peuvent être des lanceurs d'alerte sur des dysfonctionnements ou des organisations de services défavorables. « Il faut que l'employeur recherche des solutions collectives et correctives pour préparer un éventuel retour de l'agent, rappelle le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin au Centre de Gestion du Var. Parfois, il est nécessaire de réaliser une analyse approfondie de la situation au travail. »

A SAVOIR.

Un guide d'aide à la prévention a été réalisé par différents organismes pour aider les employeurs à prévenir le risque d'épuisement : <https://www.anact.fr/le-syndrome-depuisement-professionnel-ou-burnout-mieux-comprendre-pour-mieux-agir>

SUIVI PAR UN PSYCHOLOGUE

Un suivi par un psychologue du travail est possible au sein de la collectivité. « Dans l'idéal, il faut agir en prévention pour que tous les acteurs de la collectivité soient attentifs aux signes évocateurs d'un changement d'attitude au travail pouvant faire évoquer un stress professionnel, précise le Dr Spinosa-Allouche. En favorisant une écoute des difficultés ressenties par l'agent, on peut mettre en place des stratégies organisationnelles et avoir un impact avant que la situation ne s'aggrave. »

Ainsi, pendant l'arrêt, l'agent pourra récupérer sur le plan physique et psychique pour ensuite aborder une phase de reconstruction, notamment de l'estime de soi. « Après ces deux phases, on pourra envisager des pistes sur l'avenir professionnel », conclut le collaborateur-médecin.



Un colloque sur les équipements de protection individuelle



Le 3 octobre prochain, à l'antenne du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) de La Garde, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organisera son colloque annuel consacré aux équipements de protection individuelle. Entreprises et partenaires sensibiliseront ainsi les agents des collectivités et des établissements publics du Var sur l'importance de bien se protéger pour éviter des accidents qui peuvent, dans certains cas, s'avérer fatals.

Cette année, le CDG 83 a fait le choix de mettre en lumière certains équipements individuels, essentiels pour la protection des agents soumis à différents risques au travail. Cette journée verra ainsi la présence de près d'une centaine d'agents des collectivités et des établissements publics du Var : directeurs généraux des services, des ressources humaines, des services techniques, assistants et conseillers de prévention, représentants du personnel.

ATELIERS ET INTERVENANTS

Pour cet événement, le Centre de Gestion reprendra un format apprécié par les participants lors des précédentes éditions à savoir celui des ateliers tournants. Des ateliers où seront présentés les différents équipements de protection individuelle par des entreprises et intervenants spécialisés : gants (MAPA), chaussures de sécurité (Lemaître), protections auditives (Cotral Lab) et protections respiratoires (3M), exosquelettes (Ergo Santé).

Par ailleurs, les agents du CDG 83 présenteront l'ensemble des obligations réglementaires en la matière. Le CNFPT, partenaire dans ce colloque, abordera également l'offre de formation proposée aux assistants et conseillers de prévention.

En parallèle, des stands d'exposants seront accessibles aux participants tout au long de la journée : Banque Française Mutualiste (BFM) et Territoria, partenaire prévoyance.

EN CHIFFRES



■ 9 salariés sur 10 reçoivent des informations sur les risques que leur travail fait courir à leur santé ou à leur sécurité

■ Parmi les salariés les plus exposés, 38% sont dans une situation de prévention défaillante : 6% n'ont ni information ni consigne, 19% ne peuvent pas appliquer les consignes et 19% n'ont pas des équipements de protection suffisants *

*Source : Dares analyses - n°28 - Juin 2019



COLLOQUE

SE PROTÉGER POUR MIEUX SERVIR

Parce que servir, c'est aussi se préserver !



VENDREDI 3 OCTOBRE 2025
CNFPT - Antenne du Var
La Garde







A l'attention
des élus, DGS, DRH,
assistants et conseillers de
prévention, représentants
du personnel en CST et FS





Inscription obligatoire
en scannant le QR code







INTERVIEW



Cotral
Lab

Emilie Bettoni

Technicienne de prévention chez Cotral Lab,
entreprise spécialisée dans la fabrication de
protecteurs auditifs sur mesure pour les professionnels

«Le risque auditif est désormais pris très au sérieux»

Pouvez-vous nous présenter votre entreprise? Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à participer au prochain colloque du Centre de Gestion ?

« Cotral Lab existe depuis 1992. C'était à la base une petite entreprise qui a grandi avec les années. Actuellement, nous sommes leader européen dans notre domaine et nous regroupons près de 200 collaborateurs sur toute la France, répartis par régions ce qui nous permet d'être au contact de nos clients. Nous travaillons aussi pour des pays étrangers à savoir l'Espagne, l'Italie et l'Allemagne. Nous fabriquons des protections auditives sur mesure ainsi que des lunettes à la vue adaptée, permettant aux agents obligés de porter des lunettes et exposés à des risques durant leur travail, d'être protégés tout en conservant une bonne vision. Par ailleurs, nous proposons des protections auditives Bluetooth. Nous avons été contactés par le Centre de Gestion du Var qui recherchait des entreprises dans le cadre du colloque consacré au port des équipements de protection individuelle. Après un premier échange en visioconférence, nous avons rencontré les agents du CDG 83 pour présenter nos équipements qui correspondaient aux attentes de l'établissement en matière de prévention des risques au travail. »

Les agents, collectivités et établissements publics sont-ils bien informés sur le risque auditif ? A partir de quels seuils de décibels faut-il agir ?

« Il y a différents niveaux d'information selon le type d'entreprise. Le BTP par exemple est très avancé en la matière en proposant beaucoup de formations de sécurité. Il faut savoir qu'à partir de 80 décibels, on est en danger. Les gens ne le savent pas forcément, mais la surdité est irréversible. Dès que les cellules sont touchées, c'est définitif. Aucune opération ni autre traitement ne pourra réparer ce qui a été endommagé. A partir de 85 décibels, le port d'équipements devient obligatoire. Il existe différents dispositifs : casques, bouchons jetables ou adaptés. Les 85 décibels peuvent être vite atteints. Un aspirateur branché par exemple se situe au niveau de ce seuil. »

Quels sont les métiers les plus à risque ?

« Il s'agit de tous les métiers en lien avec les travaux publics où les agents évoluent quotidiennement avec des outils très bruyants comme des disqueseuses ou des

mardeaux-piqueurs. Le personnel des espaces verts est aussi très impacté. Ces outils peuvent atteindre les 100 voire 110 décibels ! »

« Avec la fatigue auditive, on devient moins concentré et plus stressé »

D'autres professions sont-elles soumises à ce risque ?

« Le personnel qui travaille dans les cantines et les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles et primaires sont soumis à du fort brouhaha, aux cris des enfants, aux éclatements des couverts, aux hottes aspirantes et ce, pendant plusieurs heures. C'est ce que l'on appelle la fatigue auditive. On devient alors moins concentré, plus irritable, le stress augmente tout comme le rythme cardiaque ce qui peut conduire à des maux de tête. »

Comment évalue-t-on le risque auditif sur une journée de travail ?

« On calcule le risque auditif sur une journée de travail en faisant une moyenne. Des capteurs sont ainsi installés de part et d'autre du lieu de travail. Il peut y avoir des pics à 95 décibels, puis plus rien. Si cette moyenne se situe au-dessus du seuil réglementaire, il faut alors agir. »

Sous estime-t-on encore le risque auditif comparé à d'autres risques au travail comme l'usage de produits toxiques ou le travail en hauteur ?

« Le risque auditif est passé en catégorie 3. C'est la catégorie la plus élevée. Les entreprises sont alertées sur ce sujet d'autant plus que, si la surdité professionnelle est reconnue, l'employeur devra déboursier de fortes sommes de dommages et intérêts, jusqu'à 90 000€ ! Désormais, ce risque est pris très au sérieux et une attention particulière est accordée sur le port de protections auditives à l'instar des gants et des casques. Il faut faire attention toutefois au taux de port autrement dit, veiller à ce que l'agent s'équipe des protections mises à sa disposition. Les équipements sur mesure sont plus confortables, par conséquent, l'agent aura plus de facilité à les porter. Il faut aussi veiller à ce que le travailleur mette des protections auditives qui ne l'isolent pas totalement du bruit extérieur. Il doit entendre, de manière atténuée, les bruits extérieurs pour ne pas être en danger. »



Les archives et vous

Quelle est l'image des archives parmi les agents territoriaux ? Cet article se propose d'explorer quelques-unes de vos réponses à la question : « Qu'évoque pour vous le mot archives ? »

DE VIEUX PAPIERS, POUSSIÉREUX ET DÉMODÉS

« Quand j'entends le mot archives, j'imagine immédiatement des parchemins et des registres oubliés, pleins de poussière »

Pourtant, dès que l'on valide un document – qu'il s'agisse d'un rapport, d'une délibération ou d'un courrier – il devient un document d'archives. Ce n'est pas une transformation qui se produit plus tard, c'est l'acte même de consigner l'instant présent pour servir de référence demain.

Tous les documents d'archives n'ont pas la même valeur et ne seront pas conservés définitivement, mais chacun de ces documents a une importance spécifique et une durée légale de conservation.

« Les archives sont un amas de vieux papiers très peu utiles dans une administration qui se veut moderne et dématérialisée »

Si les archives ne sont pas uniquement des vieux documents, elles ne sont pas non plus uniquement des papiers.

« Les archives sont l'ensemble des documents, y compris les données, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support »

Photographies, objets, mais également documents et données numériques issus de la dématérialisation, sont autant de supports possibles pour des archives. Par

exemple, le compte-rendu d'une réunion de chantier reçu par mail juste avant la lecture de cet article est déjà un document d'archives. Les informations qu'il contient sont essentielles, et peuvent représenter des enjeux financiers importants, ou servir de preuve en cas de litige. Pourtant, faute de savoir reconnaître son statut d'archives à conserver, ce document risque d'être négligé et difficilement accessible au bout de quelques années car noyé dans une boîte mail et/ou sur un serveur saturé.

« GÉRER LES ARCHIVES, QUELLE CORVÉE ! »

« Quand je dois classer ou rechercher un dossier, c'est toujours long, compliqué et décourageant »

Ce constat résulte fréquemment d'une organisation des documents perfectible, et souvent insuffisamment partagée au sein du collectif de travail. En revanche, si chaque agent sait où et comment classer et nommer chaque dossier, document et fichier, quand détruire ceux qui peuvent l'être et comment conserver ceux qui devront être archivés, le classement et la recherche sont beaucoup plus rapides. Lorsque cette méthodologie est partagée au sein d'une collectivité, les documents sont en permanence accessibles aux personnes devant les consulter.

« Au cours d'une formation sur l'archivage, j'ai rapidement réalisé que reconnaître dès sa validation la valeur de chaque dossier est un atout majeur pour notre mémoire collective »

Savoir identifier les documents à conserver définitivement et ceux pouvant être éliminés à terme permet de procéder à des destructions régulières. Cela génère un gain d'espace significatif, mais aussi une optimisation du temps consacré à la recherche documentaire.



« LES ARCHIVES, À QUOI ÇA SERT ? »

« Je ne vois pas vraiment l'intérêt de garder toutes ces archives, à part pour les historiens ou les généalogistes ! »

Pourtant, chaque document validé a une fonction immédiate : il justifie des décisions, jalonne des actions administratives, et protège la collectivité en cas de contrôle ou de litige. Loin d'être de simples papiers poussiéreux, les archives sont les témoins concrets des choix des entités publiques, offrant à tous une vue transparente sur l'action publique. Enfin, et c'est loin d'être anodin, elles permettent de ne pas répéter les erreurs du passé.

Les archives sont le reflet immédiat des actions des collectivités. En portant attention aux documents d'archives, on inscrit son travail quotidien dans la durée : on crée des informations de référence qui accompagneront les décisions futures de la collectivité. En adoptant cette démarche, on ne se contente pas de conserver le passé, on active une mémoire vivante qui façonne un avenir éclairé.

« Les archives de notre EPCI ne se contentent pas de figurer l'histoire passée : elles montrent comment, dès leur inscription officielle, nos décisions actuelles dessinent le destin de notre territoire »

En mettant en place des pratiques qui valorisent chaque document dès sa création, on participe à une gestion plus efficace, transparente et pérenne de l'information. On devient acteur de la transformation de la gestion de l'information de la collectivité et, par voie de conséquence, de l'amélioration de son fonctionnement.

TRANSMETTRE UNE MÉMOIRE VIVANTE

Chacun, dans son rôle au sein de la collectivité, contribue à construire et à transmettre une mémoire vivante. Plutôt que de voir les archives comme de simples reliques poussiéreuses ou des corvées administratives, il s'agit de reconnaître que chaque document validé est un élément essentiel qui justifie les actions d'hier, éclaire les décisions d'aujourd'hui et nos actions de demain. Dès sa création, chaque document d'archives contribue, à sa mesure, à construire la mémoire et le futur d'une collectivité.

« La conservation des archives doit être organisée dans l'intérêt public »

« La définition des archives est précisée à l'article L211-1 du Code du Patrimoine : « les archives sont l'ensemble des documents, y compris les données, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé dans l'exercice de leur activité », explique Thierry Maréchal, directeur général des services à la Mairie du Lavandou.

«Au-delà de cette définition juridique, les archives sont des trésors pour les collectivités territoriales. Elles constituent la mémoire de nos territoires et il est de la responsabilité de tous, élus et agents, de les préserver pour continuer à les faire vivre.

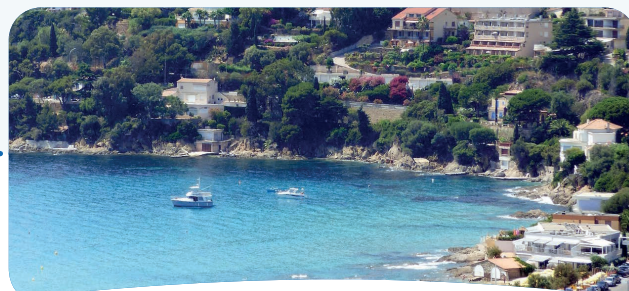
C'est pourquoi, la conservation des archives doit être organisée dans l'intérêt public et être pensée comme une source de données pour les générations futures. Sauvegarder et préserver les archives, c'est donner du sens aux documents et permettre une visibilité pour toutes et pour tous», poursuit le directeur général.

« Repenser nos pratiques et valoriser les archives s'imposent désormais comme un enjeu fondamental pour les collectivités territoriales.



C'est dans ce contexte que la commune du Lavandou a fait le choix de s'attacher les services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var et de travailler en étroite collaboration avec ses archivistes. D'abord en réorganisant totalement le local dédié aux archives, puis en les reclassant une par une, pour finir enfin par l'organisation de formations de sensibilisation pour l'ensemble du personnel concerné», souligne Thierry Maréchal.

« Monsieur le Maire du Lavandou s'associe à mes remerciements pour l'aide précieuse des archivistes du CDG sans laquelle cette mission aurait été bien plus difficile à faire aboutir. La passion qui les anime a permis aux élus comme aux agents de la Commune de prendre conscience de cette nécessité de conserver avec minutie nos archives, au-delà de la seule obligation qui s'impose aux collectivités », conclut le directeur général des services.





Bernard CHILINI

4^{ème} Vice-Président

Relations sociales et Emploi public

Maire de Figanières

Vice-Président de la Dracénie Provence

Verdon Agglomération

La réintégration après une disponibilité d'office pour raisons de santé

Dans le prolongement de l'article présentant la disponibilité d'office pour raison de santé (magazine n°54), il faut examiner la gestion de celle-ci jusqu'à son issue.

La réintégration après une période de disponibilité pour raison de santé est subordonnée à la vérification de l'aptitude physique du fonctionnaire aux fonctions correspondant à son grade par un médecin agréé. Pour ce faire, l'autorité territoriale saisit la formation restreinte du Conseil médical pour avis (art. 5 du décret n°87-602 du 30/07/1987). Il se prononce sur sa capacité ou non à reprendre son activité professionnelle.

LES CONDITIONS DE REINTEGRATION DE L'AGENT

Si le fonctionnaire est inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions, sans être inapte à toute fonction, le conseil médical est consulté pour avis sur un reclassement dans un autre emploi.

Le fonctionnaire qui n'a pu, durant la période de disponibilité bénéficier d'un reclassement, est à l'expiration de cette durée, réintégré dans son administration, s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.

En cas d'inaptitude physique définitive à l'exercice des fonctions à l'expiration de la durée de la disponibilité, le fonctionnaire peut être admis à la retraite pour invalidité ou, s'il n'a pas droit à pension, licencié (art. 19 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

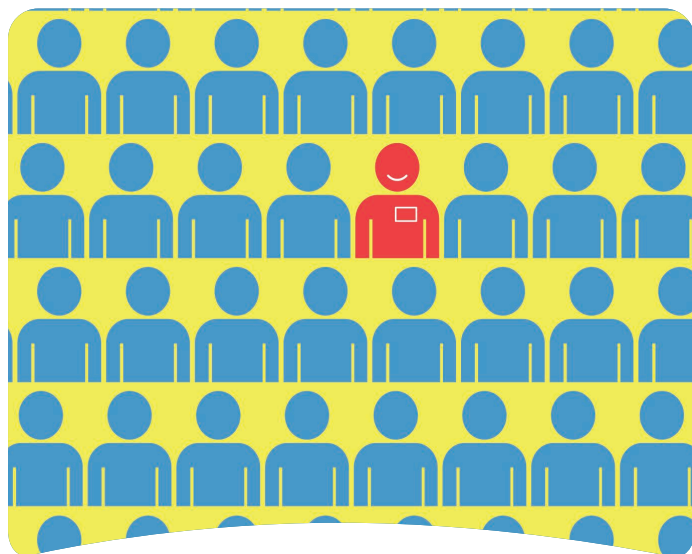
Concernant les conditions de réintégration du fonctionnaire à l'issue d'une période de disponibilité pour raisons de santé, l'article L.514-6 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) renvoie aux conditions de réintégration à l'issue d'un détachement, selon que la durée de la disponibilité a dépassé six mois ou non.

➔ Après une disponibilité de 6 mois au maximum

L'agent est obligatoirement réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté dans l'emploi qu'il occupait antérieurement, lequel ne peut être déclaré vacant (art. L.513-23 CGFP).

➔ Après une disponibilité de plus de 6 mois

Le fonctionnaire est réintégré dans son cadre d'emplois et réaffecté, dans sa collectivité, à la première vacance ou création d'emploi correspondant à son grade. S'il refuse l'emploi proposé, il est placé en position de disponibilité d'office, et il ne peut être nommé que lorsqu'une vacance est ouverte ou un poste créé.



Le fonctionnaire qui n'a pu, durant la période de disponibilité, bénéficier d'un reclassement, est à l'expiration de cette durée, réintégré dans son administration s'il est physiquement apte à reprendre ses fonctions.

Lorsqu'aucun emploi n'est vacant à l'issue de la disponibilité, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an dans sa collectivité.

Le juge administratif contrôle la réalité de l'absence d'emploi vacant éventuellement invoquée par l'administration pour refuser la réintégration (Conseil d'État, 22 novembre 1995, req. n°147454).

S'il ne peut toujours pas être réintégré et reclassé au terme du maintien en surnombre, le fonctionnaire est pris en charge par le CNFPT (catégorie A+) ou par le Centre de Gestion (catégories A, B et C). Il a priorité pour être affecté dans tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la collectivité.

Si l'agent refuse successivement trois postes qui lui sont proposés, en vue de sa réintégration, il peut être licencié après avis de la Commission Administrative Paritaire (art. L. 514-8 et art. R. 263-7 CGFP), sous réserve que les emplois refusés appartiennent au ressort territorial de son cadre d'emplois.

Pour déterminer le ressort territorial, on se réfère aux critères des refus d'emploi comptabilisés lors de la prise en charge tels qu'ils sont fixés aux articles L.542-18 et L.561-1 du Code Général de la Fonction Publique :

■ catégorie C : département de l'emploi précédent ou département limitrophe ;

■ catégories B et C des DOM : collectivité d'exercice de l'emploi précédent ;

■ catégorie B hors DOM et catégorie A : pas de limitation géographique.

En cas de reprise effective, il faudra procéder à la mise à jour de la carrière de l'agent. Les congés annuels correspondants aux périodes d'activité antérieures à l'octroi de la disponibilité d'office ne peuvent être reportés que dans la limite prévue par la jurisprudence européenne, à savoir si la demande est effectuée dans un délai de 15 mois à l'expiration de la période de référence, et, dans la limite de 4 semaines.

LA RÉMUNÉRATION

La rémunération est fixée selon la situation administrative du fonctionnaire.

➔ **Lorsque le fonctionnaire est dans l'attente d'une prise de décision de mise en disponibilité, à l'expiration de ses droits à congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie ou congé de longue durée.**

Il bénéficie alors du maintien de son demi-traitement (art. 17 et 37 du décret n°87-602). Quelle que soit la régularisation à prévoir, aucun remboursement n'est possible. En effet, la seule condition pour son versement est d'avoir été dans l'attente (Conseil d'État, 9 novembre 2018, req. n°412684). Dans cette situation, le versement du demi-traitement cesse le jour de l'édition de la décision de mise en disponibilité d'office ou de retraite pour invalidité.

➔ Une fois la décision de disponibilité d'office pour raison de santé notifiée

Puisqu'il n'exerce pas ses fonctions, le fonctionnaire placé en disponibilité d'office pour raisons de santé ne perçoit plus de rémunération, sauf dans la situation particulière précitée. Sous réserve de remplir les conditions exigées, il peut percevoir certaines prestations.

Si le fonctionnaire relève du régime spécial, il peut ainsi prétendre :

■ À des indemnités de maladie s'il est inapte à l'exercice de toute fonction (art. 4 du décret n°60-58) ;

■ À une allocation d'invalidité temporaire (AIT), s'il est en état d'invalidité temporaire d'au moins 2/3 et s'il n'a pas ou plus droit aux indemnités de maladie (art. 6 du décret n°60-58). C'est la CPAM qui décide désormais. Le Conseil médical n'intervient plus.

Si le fonctionnaire relève du régime général, il peut prétendre :

■ Aux indemnités journalières de maladie ;

■ À une pension d'invalidité, sous réserve des mêmes conditions que celles exigées pour l'AIT.

Enfin, le fonctionnaire placé d'office, pour raisons de santé, en disponibilité à l'expiration des droits à congés maladie est considéré comme étant involontairement privé d'emploi et peut donc prétendre aux allocations chômage lorsque cette période de disponibilité n'est pas indemnisée (art. 2 du décret n°2020-741).

LA DÉCISION DE DISPONIBILITÉ D'OFFICE POUR RAISON DE SANTÉ

Chaque décision ou arrêté pris doit intervenir après avis du Conseil médical.

En cas de prise de décision de refus de placement en disponibilité d'office ou de réintégration à l'issue d'une période, celle-ci doit mentionner dans les voies et délais de recours la Médiation Préalable Obligatoire (MPO). En effet, ces décisions de refus doivent obligatoirement être précédées d'une tentative de médiation, à peine d'irrecevabilité des recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de celles-ci (art. L.213-11 du code de justice administrative et art. 2 du décret n°2022-433 du 25 mars 2022).

Références :

Code Général de la Fonction Publique (CGFP) ;
Code de justice administrative ;
Décret n°60-58 du 11 janvier 1960 relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des départements, des communes et de leurs établissements publics n'ayant pas le caractère industriel ou commercial ;
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 ;
Décret n°2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public ;
Décret n°2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de Médiation Préalable Obligatoire applicable à certains litiges de la Fonction Publique et à certains litiges sociaux.



Un partenariat pour favoriser la mobilité des militaires dans la Fonction Publique Territoriale

Fin 2023, une convention a été signée entre Défense-Mobilité (organisme accompagnant les militaires et militaires blessés dans leur transition professionnelle ainsi que leurs conjoints) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG). Le CDG 83 s'est inscrit dans la relance de ce partenariat dont l'objectif est de favoriser le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale des candidats accompagnés par Défense-Mobilité.



Le Centre de Gestion du Var était présent à l'occasion du Forum Défense-Mobilité de la Marine nationale à l'Espace Ronarc'h de Toulon le 24 avril.

Chaque année, des militaires quittent le Ministère des Armées et peuvent prétendre, au vu de leurs compétences acquises, rejoindre des structures privées ou la Fonction Publique. Aussi, pour les accompagner dans leurs recrutements, Défense-Mobilité présente à ses partenaires (publics et privés) les candidats dont le projet professionnel est en adéquation avec les compétences recherchées.

LES OBJECTIFS DE LA CONVENTION

Le Ministère des Armées s'est ainsi rapproché de la FNCDG, compte tenu des compétences des Centres de Gestion en matière de promotion de l'emploi territorial, afin de conclure une convention dont les objectifs sont les suivants :

■ **Favoriser le recrutement dans la Fonction Publique Territoriale des candidats** accompagnés par Défense-Mobilité en faisant mieux connaître, auprès des Centres de Gestion et des recruteurs territoriaux, son offre de service gratuite à leur profit, les compétences des candidats accompagnés et les différentes procédures de recrutement ;

■ **Répondre aux besoins en compétences exprimés par les collectivités territoriales** via les Centres de Gestion, et transmis au réseau territorial de Défense-Mobilité. La mise en œuvre par cet organisme des dispositifs d'orientation professionnelle et d'accompagnement vers l'emploi doit permettre aux CDG de bénéficier de candidatures ciblées en adéquation avec les compétences qu'ils recherchent et ayant déjà fait l'objet d'une sélection.

Les publics ciblés

Trois publics sont ciblés dans le cadre de cet accord à savoir :

- Les militaires en activité ayant engagé une démarche de reconversion ou ayant quitté le Ministère depuis moins de 3 ans ;
- Les militaires et anciens militaires blessés, sans limitation de durée ;
- Les conjoints de militaires en recherche d'un emploi dans la Fonction Publique Territoriale et les conjoints fonctionnaires territoriaux dans le cadre d'une mobilité pour suivi de conjoint.

Mobilisation du CDG 83

Sur le terrain, cette convention se traduit concrètement par la présence des agents du Centre de Gestion lors de différentes manifestations comme le Forum Emploi Défense-Mobilité de la Marine nationale qui s'est tenu à l'Espace Ronarc'h de Toulon le 24 avril. Les équipes du CDG 83 se mobilisent aussi tout au long de l'année pour différents événements comme le « Conjoint Job Event », le « Petit-déjeuner des conjoints », le « Petit-déjeuner des blessés » ou bien encore, un recrut'game à destination des militaires et conjoints.



INTERVIEW



Frédéric PASTRE

Chef de l'antenne Défense-Mobilité de Toulon

« Nous sommes entrés dans une nouvelle ère »

Comment est organisé le rayon d'actions de Défense-Mobilité sur le territoire varois ?

« Défense-Mobilité est représenté par 2 antennes : une à Toulon avec une zone d'actions sur toute la Métropole, et une autre à Draguignan qui couvre tout le Haut-Var et le littoral de Fréjus/Saint-Raphaël. L'antenne toulonnaise a en charge près de 25 000 ressortissants en raison de l'importance de notre base navale et l'antenne dracénoise regroupe 5 000 ressortissants, principalement en provenance de l'École d'Application de l'Infanterie. »

Comment se porte Défense-Mobilité actuellement, notamment la situation des ressortissants vis-à-vis du marché du travail ?

« Nous sommes entrés dans une nouvelle ère. Jusqu'en 2021, il y avait beaucoup de départs de militaires et par conséquent, beaucoup de ressortissants à reclasser. Mais depuis deux ans, en raison du contexte géopolitique actuel, l'Armée a pour objectif de maintenir ses effectifs. La tendance s'est donc inversée. À l'époque, nous avions beaucoup de ressources humaines à proposer pour peu d'offres. C'est l'inverse à présent. Il reste toutefois les départs structurels liés à l'âge, la majorité des militaires ayant moins de 40 ans. »

Quels sont les secteurs d'activités recherchés par les ressortissants ?

« Notre principal secteur d'activités est lié à la Marine nationale. C'est donc une armée dont les compétences sont très techniques. Nos militaires sont ainsi compétents pour postuler à des emplois en lien avec l'électronique, la logistique, le transport poids lourds et supers poids lourds. Ces emplois se situent en majorité dans la sphère privée, même si la Fonction Publique recherche aussi ce genre de profils. Par contre, les conjoints ont un profil qui colle davantage aux métiers du tertiaire public. »

« La convention avec la FNCDG a changé la donne »

Quelles sont les actions menées pour mieux faire connaître les métiers de la Fonction Publique à destination des militaires et de leurs conjoints ?

« Nous organisons des réunions d'information à destination des militaires intéressés par ces métiers. À cette occasion, nous présentons l'ensemble du spectre de la Fonction Publique, notamment la Fonction Publique Territoriale. Cette dernière, qui était autrefois sous-représentée, est désormais très active car elle a besoin de recruter. Son offre est importante. »

Qu'est-ce qui, concrètement, a changé depuis la signature de la convention avec la FNCDG ?

« Cette convention a changé intégralement la donne. Désormais, grâce au Centre de Gestion, nous avons un seul point de contact qui nous permet d'avoir une vision exhaustive des emplois de la Fonction Publique Territoriale. Qui plus est, nous disposons, avec le CDG 83, d'un interlocuteur permanent avec lequel nous échangeons deux fois par mois. Enfin, le Centre de Gestion est intégré à l'ensemble de nos événements comme les jobs dating. »

Existe-t-il des ponts facilitant la mobilité entre l'Armée et la Fonction Publique ?

« L'article L. 4139-2 permet à un militaire d'être intégré rapidement au sein d'autres Fonctions Publiques, qui peuvent ainsi disposer d'une personne formée et titulaire. Notre but est de mieux faire connaître ce dispositif permettant des recrutements et des reclassements de manière plus rapide. »

Quels sont vos objectifs pour les années à venir ?

« Nous allons poursuivre l'organisation d'événements de grande ampleur comme celui du 7 octobre prochain au Palais du Commerce et de la Mer à Toulon où 50 employeurs privés et publics seront présents et où nous attendons près de 400 personnes. Nous continuerons aussi à mettre en place des formats plus réduits comme les jobs dating. Jobs dating que nous pouvons aussi faire à la demande. »



Point d'étape sur la codification de la partie réglementaire du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Depuis le 1^{er} février 2025, la codification de la partie réglementaire du CGFP est entrée en vigueur (Décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024 relatif aux dispositions réglementaires des livres I et II du Code Général de la Fonction Publique).

A ce jour, sont codifiés les livres I et II, soit les articles R113-1 à R292-4. Cela a pour conséquence, l'abrogation (partielle ou totale) de 43 décrets dont les

dispositions sont codifiées.

Le livre I^{er} porte sur les droits, obligations et protections et le livre II sur l'exercice du droit syndical et dialogue social.

Il est indiqué sur le site du ministère de l'action publique, la fonction publique et de la simplification que « les rares dispositions du projet codifiées à droit non constant ont été soumises à l'avis de [Conseil commun de la fonction publique](#) (CCFP) qui a rendu un avis favorable le 23 avril 2024 ».

Afin de faciliter la navigation entre ancienne et nouvelle versions, une table des concordances est disponible sur [légifrance](#).

Cumul d'activité dans la fonction publique : un régime dérogatoire strictement encadré

LE PRINCIPE, L'INTERDICTION D'UNE ACTIVITÉ LUCRATIVE

La loi exige que les fonctionnaires consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle aux tâches qui leur sont confiées et ne peuvent exercer à titre professionnel une activité lucrative de quelque nature que ce soit.

LES DÉROGATIONS, LIMITATIVEMENT PRÉVUES PAR LA LOI

Le CGFP distingue 3 catégories d'activité privées :

1

Les activités libres

La production des œuvres de l'esprit par un agent public, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle.

L'agent public membre du personnel enseignant, technique ou scientifique des établissements d'enseignement ou pratiquant des activités à caractère artistique peut exercer les professions libérales qui découlent de la nature de ses fonctions.

Aucune démarche à réaliser par l'agent.



2

Les activités soumises à déclaration

L'agent public lauréat d'un concours ou recruté en qualité d'agent contractuel de droit public peut continuer à exercer son activité privée en tant que dirigeant d'une société ou d'une association à but lucratif pendant une durée d'un an, renouvelable une fois, à compter de son recrutement.

L'agent occupant un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail peut exercer une activité privée lucrative à titre professionnel.

L'agent doit faire une déclaration à l'employeur.



3

Les activités soumises à autorisation préalable de l'employeur

L'activité à titre accessoire, lucrative ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé. 11 activités sont énumérées par la loi.

Le temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise ou activité libérale.

L'agent doit faire une demande préalable d'autorisation à son employeur.



LES 11 ACTIVITÉS ACCESSOIRES POUVANT ÊTRE AUTORISÉES PAR L'EMPLOYEUR

En dehors de cette liste, aucune autre activité accessoire ne peut être autorisée. L'agent pourra éventuellement présenter une demande d'autorisation de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise.



Expertises et consultations



Enseignement et formation



Activités à caractère sportif ou culturel



Activités agricoles



Activités de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale



Aide à domicile à un ascendant, à un descendant, à son conjoint, à son partenaire lié par un PACS ou à son concubin, permettant au fonctionnaire de percevoir, le cas échéant, les allocations afférentes à cette aide



Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers



Activités d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif



Missions d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un État étranger



Services à la personne mentionnés à l'article L. 7231-1 du code du travail ; la loi prévoit que cette activité s'exerce exclusivement sous le régime de la micro entreprise



Vente de biens produits personnellement par l'agent. La loi prévoit que cette activité s'exerce exclusivement sous le régime de la micro entreprise



CONSEILS PRATIQUES :

■ Formaliser des réserves dans les autorisations, par exemples :

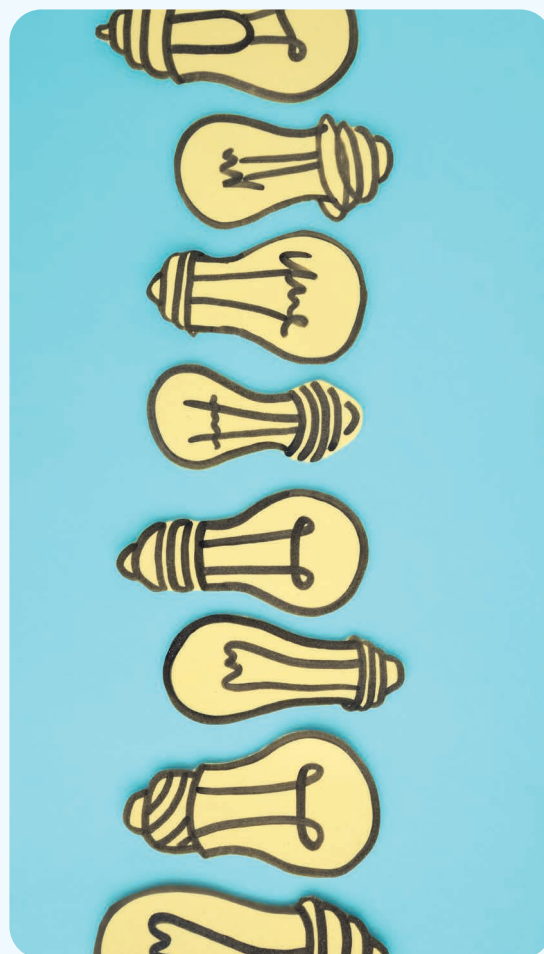
- Ne pas utiliser des moyens mis à disposition par la collectivité ;
- Ne pas faire usage de documents ou d'informations non publics ;
- Ne pas démarcher des services et agents placés sous l'autorité de la collectivité...

■ Rappeler les risques de sanctions financière et disciplinaire aux agents en cas d'irrespect ;

■ Mettre une durée d'autorisation d'un an pour que l'agent renouvelle régulièrement la demande et assurer un suivi, identifier les évolutions éventuelles, les problèmes pouvant impacter le bon fonctionnement du service, cela peut faire l'objet d'un temps d'échanges ;

■ Orienter vos agents vers le collègue référent déontologue et laïcité du CDG 83 pour leur apporter conseil dans leur projet : referent.deontologue.agent@cdg83.fr ;

■ Penser à mettre à jour les visas en vous référant aux articles R 123-9 et suivants du CGFP. Des modèles sont disponibles sur le [site du CDG 83](#).



DÉPART VERS LE PRIVÉ : OUI, MAIS SOUS CONTRÔLE

Le CGFP prévoit que « L'agent cessant temporairement ou définitivement ses fonctions, placé à ce titre dans une position conforme à son statut, qui se propose d'exercer une activité privée, saisit par écrit l'autorité hiérarchique dont il relève avant le début de l'exercice de son activité privée.

Tout changement d'activité pendant un délai de trois ans à compter de la cessation de fonctions est porté par l'agent intéressé à la connaissance de son administration avant le début de cette nouvelle activité. »

Il doit donc être réalisé un contrôle préalable administratif afin de prévenir les risques (déontologique, pénal dont le délit de pantouflage, la prise illégale d'intérêt...).

Exemple : Le fait pour un ancien membre et président de la commission d'autorisation de mise sur le marché de médicaments, qui a donné son avis sur des autorisations demandées par une société de l'industrie pharmaceutique, d'être devenu le consultant de cette société moins de trois ans plus tard caractérise la réunion d'indices graves ou concordants rendant vraisemblable la participation à une prise illégale d'intérêts. (Crim. 16 déc. 2014, no 14-82.815)



EMPLOYEUR : CUMUL D'ACTIVITÉS, COMMENT FAIRE ?



Toute autre question liée à un cumul d'activité :

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**



JOURNÉE CONSACRÉE À LA PRÉVENTION DU RISQUE ROUTIER LE 12 JUIN À ROQUEBRUNE-SUR-ARGENS

La deuxième édition 2025 de la Journée Sécurité Routière s'est tenue le 12 juin 2025 aux Issambres, au bénéfice de la collectivité de Roquebrune-sur-Argens. L'événement a réuni environ quatre-vingt-dix participants, dont les deux tiers provenaient d'autres collectivités du département du Var (Puget-sur-Argens, Bagnols-en-Forêt, CDG 83, Flayosc, Saint-Tropez, Saint-Raphaël, Fréjus, Cogolin, La Croix-Valmer, Hyères, Montauroux et Plan de La Tour).

Cette manifestation n'aurait pu avoir lieu sans le soutien précieux des partenaires du CDG 83 : la GMF, l'Escadron Départemental de Sécurité Routière du Var (EDSR), la Maison de la Sécurité Routière du Var (MSR), Parat Conseil et le Docteur Tournebise.



Atelier « test choc léger » animé par la Maison de la Sécurité Routière.



Percussion réelle entre 2 véhicules à 50km/h réalisée par Pascal Dragotto, cascadeur professionnel.



Adjudant Maurice Lemette, de la Brigade Motorisée de Puget-sur-Argens.



Discours d'ouverture en présence des différents intervenants de la journée.



Conférence du Dr Hubert Tournebise en présence de patientes accidentées de la route.



Atelier ludique pour expérimenter les effets de l'alcool sur la vision, l'équilibre et la coordination (animé par la GMF).

Adresse géographique du CDG 83 : 860, route des Avocats – 83 260 La Crau

Nous écrire : Centre de Gestion du Var – CS 70 576 – 83 041 Toulon cedex 9

Forme juridique : Etablissement Public à caractère administratif - ISSN : 2258-2827

Tél. : 04.94.00.09.20 / **Courriel :** cdg83@cdg83.fr

Site internet : www.cdg83.fr / **Directeur de Publication :** Christian Simon, Président du CDG 83 / **Rédaction :** Vincent Di Serio (CDG 83) avec les services du CDG 83.

Conception : Dakin Communication (www.agencedakin.com)

Impression : SIRA / **Crédit photos :** CDG 83. **Magazine trimestriel gratuit.**

CDG 83 - N°55 - été 2025.

Ne pas jeter sur la voie publique.