



Se protéger pour mieux servir ! P.8



P.10 - La médecine préventive poursuit son développement



P.12 - La Protection Sociale Complémentaire au service des collectivités



P.18 - Handicap : les meilleures actions mises à l'honneur

SOMMAIRE

PRÉVENTION DU CANCER DU SEIN :..... P3

Le CDG 83 à la rencontre des collectivités

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Report et indemnité de congés payés : ce que dit le décret

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Adjointes techniques : des épreuves pour répondre aux besoins des collectivités

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Un colloque sur le port des équipements de protection individuelle

SANTÉ..... P10

La médecine préventive poursuit son développement

DOSSIER : PROTECTION SOCIALE

COMPLÉMENTAIRE (PSC)..... P12

Déploiement du volet santé

ARCHIVES..... P14

Gagner du temps et en efficience : la gestion de l'information au service de l'action publique

RELATIONS SOCIALES P16

Élections professionnelles 2026 : mode d'emploi

EMPLOI PUBLIC..... P18

Trophées Emploi public et Handicap : les meilleures actions mises à l'honneur

ACTU JURIDIQUE..... P24

EDITO



La prévention, un engagement collectif

Dans un contexte où l'accès aux soins se complexifie, la prévention s'impose plus que jamais comme un pilier essentiel de la santé au travail. Anticiper les risques, accompagner les agents, sensibiliser les employeurs publics : tels sont les défis auxquels la médecine préventive répond aujourd'hui, avec une exigence accrue de proximité et de réactivité.

Conscient de ces enjeux et face à l'accroissement de la demande des collectivités territoriales et établissements publics du Département, le Centre de Gestion du Var a choisi, depuis 2021, de renforcer résolument son service de médecine préventive.

Cet engagement traduit une conviction forte : préserver la santé des agents, c'est garantir la continuité et la qualité du service public, au service employeurs publics et de nos concitoyens.

L'arrivée de nouvelles infirmières et d'un médecin vient consolider une équipe pluridisciplinaire investie, tournée vers la prévention, l'écoute et l'accompagnement. Chaque jour, sur le terrain, ces professionnels agissent pour informer, conseiller et soutenir les agents dans leur démarche de santé et de bien-être au travail.

Plus qu'un service, la médecine préventive incarne une véritable culture du dialogue et de la responsabilité partagée. Elle nous rappelle que la santé au travail ne se limite pas à la réparation, mais qu'elle commence bien avant : dans la vigilance quotidienne, dans l'attention portée à chacun, dans le geste de prévention répété chaque jour.

C'est dans cet esprit collectif et bienveillant que le Centre de Gestion du Var poursuit son engagement : faire de la prévention non pas une obligation, mais une valeur partagée, au cœur du service public local.

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

Prévention du cancer du sein : le CDG 83 à la rencontre des collectivités

A l'occasion d'Octobre rose, les médecins et infirmiers du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var sont allés à la rencontre des agents d'Hyères, de la Seyne-sur-Mer et de Toulon-Provence-Méditerranée. A travers différents ateliers, l'équipe pluridisciplinaire du CDG 83, aux côtés de ses intervenants partenaires, poursuit un but : permettre à chacun de connaître les moyens de prévention ainsi que les gestes et démarches à adopter pour le dépistage de ce cancer qui, pris à temps, peut être guéri dans 9 cas sur 10.

« Avec ces déplacements, nous poursuivons les actions mises en place l'année dernière en faveur de la sensibilisation au cancer du sein, en présence de nos partenaires à savoir la Ligue contre le cancer, le Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers (CRCDC) Sud-Paca et la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé », explique le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin au Centre de Gestion du Var.

POURSUITE DES PARTENARIATS

Face au succès de ces opérations, le Centre de Gestion du Var, aux côtés de ses partenaires, souhaite poursuivre sur la même voie dans les années à venir en renforçant ses relations avec les acteurs territoriaux de la santé. « Le but est de créer un réseau de partenaires pour mettre en commun les moyens d'information, connaître les spécificités de leurs actions et les pérenniser dans le temps », précise le collaborateur-médecin. Et de rajouter que « les collectivités qui nous ont sollicités pour la mise en place de ces ateliers, feront l'objet d'une action pour l'année prochaine. S'informer, c'est faire reculer la maladie et ses impacts dans tous les aspects de sa vie. »

LES INTERVENANTS PRÉSENTS LORS DES ACTIONS

- Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin, Dr Cortes-Clar, collaborateur-médecin, Valérie Mosnier, Maeva Arnaud et Christophe Thomazo, infirmiers au CDG 83.
- Alvina Broc, directrice - coordinatrice de la Communauté Professionnelle Territoriale de Santé d'Hyères et des îles d'Or.
- Pierre-Henri Hugonenq, chargé de mission CRCDC Sud-Paca.
- Phillipe Girault, bénévole à la Ligue contre le cancer.



PRINCIPES DE PRÉVENTION

Ces journées ont pour objectif de rappeler les principes de prévention du cancer du sein, notamment le dépistage organisé, l'autopalpation, ainsi que le rôle de l'ensemble des professionnels durant le parcours de soin. « Cela a permis d'échanger avec les agents sur de nombreuses interrogations en lien avec le sujet, poursuit le Dr Spinosa-Allouche. Le buste d'autopalpation mis

en place par les partenaires est un outil pratique pour connaître les bons gestes et repérer une éventuelle anomalie. » D'autres stands étaient proposés aux participants avec de la documentation sur le dépistage, les facteurs de risque et le retour au travail après un cancer. Des questionnaires étaient à disposition pour tester ses connaissances et mieux connaître les symptômes de la maladie.



L'équipe de médecine du travail du CDG 83 aux côtés de ses partenaires, à la Mairie d'Hyères le 6 octobre.

**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

Report et indemnité de congés payés : **ce que dit le décret**

Le décret n° 2025 – 564 du 21 juin 2025, relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la Fonction Publique et l'arrêté du 21 juin 2025, relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congés annuels non pris en fin de relation de travail dans la Fonction Publique Territoriale, apporte des précisions sur les modalités suivantes : la mise en œuvre, dans la Fonction Publique, du principe du maintien des droits acquis avant et pendant un congé pour raison de santé ou lié aux responsabilités familiales, ainsi que la mise en œuvre du principe d'indemnisation des congés annuels non pris en fin de relation de travail.

LES MODALITÉS DU REPORT

Ce report concerne l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels des 3 Fonctions Publiques et s'applique lorsqu'un agent est dans l'impossibilité de prendre ses congés au cours de l'année du fait :

- ✓ D'un congé pour raison de santé ;
- ✓ D'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales : congés maternité, paternité, parental, de naissance, pour l'arrivée d'un enfant en vue d'une adoption, pour adoption, pour présence parentale, pour solidarité familiale, pour proche aidant.

LIMITE DE LA DURÉE DE REPORT

La période de report est limitée à 15 mois, mais peut être prolongée sur autorisation de l'autorité territoriale.

Concernant les absences pour raisons de santé :

- ✓ Les congés restants avant l'absence sont reportables 15 mois après la reprise dans la limite de 4 semaines ;
- ✓ Les congés acquis durant l'absence et toujours en cours au 31 décembre sont reportables 15 mois à compter du 31 décembre de la même année dans la limite de 4 semaines ;
- ✓ Les congés acquis durant l'absence sur l'année de reprise sont reportables 15 mois à la date de reprise dans la limite de 4 semaines ;
- ✓ Les congés acquis après la reprise et jusqu'au 31 décembre doivent être soldés avant cette date.

Concernant les absences pour responsabilités parentales ou familiales :

- ✓ Les congés acquis avant l'absence sont reportables 15 mois à la date de la reprise ;
- ✓ Les congés acquis durant l'absence et toujours en cours au 31 décembre sont reportables 15 mois



à compter du 31 décembre de la même année sans limite de jours ;

✓ Les congés acquis durant l'absence sur l'année de reprise sont reportables 15 mois à la date de reprise sans limite de jours ;

✓ Les congés acquis après la reprise et jusqu'au 31 décembre doivent être soldés avant le 31 décembre de la même année.

QUELQUES EXEMPLES CONCRETS



Pour un agent en maladie du 01/07/2024, au 01/06/2025 :

✓ Du 01/01/2024 au 30/06/2024, l'agent en poste sans congé de maladie ordinaire a droit à 12.5 jours de congés payés et en a pris 7.5 jours, il reste donc 5 jours qui seront reportables 15 mois à compter de la reprise le 01/06/2025 (jusqu'au 31/08/2026).

✓ Du 01/07/2024 au 31/12/2024, l'agent en congé de maladie ordinaire a acquis 12.5 jours de congés payés qui sont alors reportables 15 mois à partir du 31/12/2024 jusqu'au 31/03/2026.

✓ Du 01/01/2025 au 31/05/2025, l'agent est toujours en congé de maladie ordinaire et a acquis 10.5 jours de congés payés qui sont reportables 15 mois à partir du 01/06/2025 soit jusqu'au 31/08/2026. Les congés acquis entre le 01/06/2025 et le 31/12/2025, donc juste après la reprise de l'agent, doivent être posés avant le 31/12/2025 ou selon les dispositions en vigueur dans la collectivité.

CONSÉQUENCES SUR L'INDEMNISATION

L'article 5-2 du décret du 26 novembre 1985 précise que « par dérogation aux dispositions du second alinéa de l'article 5, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, les droits non-utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. » Par ailleurs, « à l'exclusion des droits non-consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnité ne compense que les droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence. [...] »

Ce décret est accompagné d'un arrêté du même jour qui définit les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice de congé annuel non pris. Il ajoute que l'indemnisation d'un jour de congé annuel non pris en fin de relation de travail est calculée comme suit : **(Rémunération mensuelle brute × 12) / 250.**

LES MODALITÉS DE REPORT POUR L'INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS



La durée maximale de report pour indemniser les congés payés s'effectue dans la limite de 15 mois et 4 semaines.

Concernant le versement de l'indemnité en cas de radiation pour démission, retraite, abandon de poste ou rupture conventionnelle :

✓ Si le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la fin de sa relation avec son employeur, les congés restants donnent droit au versement de l'indemnité compensatrice, dans la limite de 4 semaines et selon les reports cités ci-dessus. Les congés annuels non pris du fait d'un congé pour responsabilités parentales et familiales n'a pas de limite de temps.

Enfin, en cas de mutation, l'indemnité de congé payé peut être versée car il s'agit également d'une fin de relation avec l'employeur, sous réserve de justifier que l'agent n'a pas été en mesure de prendre ses congés pour nécessité de service.

A SAVOIR



Les précisions figurant dans cet article n'ont qu'un caractère indicatif dans l'attente de la publication de la circulaire de la Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique. La Direction Générale des Collectivités Territoriales a mis en ligne une fiche d'information signalant la publication des textes (lettre FPT, Report et indemnisation des congés annuels, DGCL, juin 2025).

DECRET



René UGO

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

Adjointes techniques : des épreuves pour répondre aux besoins des collectivités

Les adjoints techniques territoriaux sont chargés des tâches techniques d'exécution. Ils exercent leurs fonctions dans de nombreux domaines : bâtiment, travaux publics, voirie, environnement, hygiène, traitement des déchets ou bien encore espaces naturels et espaces verts. Ces métiers, essentiels pour le bon fonctionnement du service au public, sont recherchés par les collectivités. C'est pourquoi, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organise à la fois le concours et l'examen professionnel d'Adjoint technique dans différentes spécialités afin de sélectionner les meilleurs profils.

« À travers ce concours et cet examen professionnel, notre objectif est de montrer que le Centre de Gestion est en mesure d'accompagner les collectivités et établissements publics dans leurs besoins de recrutements d'adjoints techniques », explique Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au CDG 83. Le concours, permettra de recruter de nouveaux profils quant à l'examen professionnel, il donnera la possibilité aux agents d'évoluer dans leur carrière.

« Cette progression est importante et nécessaire, rappelle le responsable du pôle. Notamment pour les agents ayant choisi la spécialité "agent polyvalent du spectacle". »

« ENTREtenir LE LIEN AVEC LES COMMUNES »



Le Centre de Gestion mettra en place plusieurs épreuves théoriques et pratiques couvrant différentes spécialités : espaces verts et naturels (à l'Agricampus d'Hyères), tri et collecte des déchets (à la déchetterie de La Crau) et conduite de véhicules (à l'École de Conduite Française de Six-Fours). « La partie théorique se déroulera le 22 janvier à Hyères quant aux épreuves pratiques, elles se tiendront début 2026, précise Jean-Baptiste Ratti. C'est important pour notre établissement de se rendre dans nos communes partenaires pour l'organisation de ce concours et cet examen. Ce partenariat nous permet d'entretenir le lien, de garder à l'esprit que tout ce qui est mis en œuvre pour sélectionner les candidats reste avant tout un travail d'équipe. »

SÉLECTION DES JURYS

Autre étape incontournable, le choix et le recrutement des jurys pour des épreuves variées. « Nous nous appuyons sur notre vivier de jurys ayant une solide expérience des concours en essayant d'intégrer de nouveaux intervenants, souligne le responsable de pôle. Cette équation peut être parfois difficile à résoudre car il faut tenir compte des agendas de chacun tout en étant vigilant quant à la parité des membres du jury. » Et de conclure. « Les domaines des espaces verts, de la conduite de véhicules poids lourds ou bien encore de la collecte et du tri des déchets sont pourvoyeurs de postes. Réussir ce concours ou cet examen professionnel permettra aux lauréats d'optimiser leurs chances pour intégrer ou évoluer au sein de leurs structures. »



Au sein du Syndicat Mixte du Développement Durable de l'Est-Var (SMIDDEV) les adjoints techniques ont des missions essentielles pour le bon déroulement des opérations.



INTERVIEW



Natacha Fleury

Directrice du Syndicat Mixte du Développement Durable
de l'Est-Var (SMIDDEV)

« En matière de valorisation des déchets, des pas de géants ont été accomplis ! »

Quelles sont les actions du SMIDDEV et les enjeux du tri et de la valorisation des déchets pour les années à venir ?

« Le SMIDDEV est un établissement public qui regroupe 6 communes pour un bassin de 126 000 habitants. Notre objectif est de développer la valorisation des déchets par le recyclage et ce, par différents procédés comme la récupération des déchets pour en faire de nouvelles matières et la transformation des déchets en énergie comme le biogaz et l'électricité. Actuellement, notre réflexion porte sur la valorisation des ordures ménagères pour obtenir des déchets ultimes, en d'autres termes, là où le recyclage, d'un point de vue technique, n'est pas encore possible. La valorisation des déchets a fait de grands progrès en quelques années. Au début des années 2010, le taux de valorisation était de 20%. De nos jours, il est à 55%. Des pas de géants ont été accomplis. Pour les années à venir, notre but est d'atteindre les 80%. Cette ambition est en train de se concrétiser grâce à notre unité de valorisation multi-filières, la première du Var, mise en service récemment. »

Comment est organisé votre établissement ? Quelles sont les missions de vos agents ? Le rôle des adjoints techniques ?

« Le SMIDDEV est composé de 13 agents sans compter les renforts saisonniers. Nous sommes organisés autour de 3 pôles : administratif, technique et animation-sensibilisation. Nos adjoints techniques sont en lien avec l'ensemble des acteurs de la collecte et du tri des déchets à savoir les communes et les intercommunalités. Leur objectif est de rendre le territoire le plus propre possible. Chacun comprend ces enjeux sociétaux et environnementaux. Les conseillers du tri et les agents de collecte œuvrent, tout au long de l'année, à protéger notre territoire grâce à des actions de prévention, notamment l'information sur les consignes de tri, mais aussi de répression par le biais de procès-verbaux, en cas de mauvais comportements, avec le développement des brigades environnement. »

Ces actions portent-elles leurs fruits ? Sont-elles déjà visibles ?

« On constate une baisse de 20% des ordures ménagères sur les quatre dernières années. Le volume des déchets a nettement réduit, il y a moins de gaspillage, le compostage s'est développé. Tous ces actes se ressentent à court terme. À long terme, un travail de sensibilisation est mené dans les écoles mais également auprès du grand public. »

« La curiosité des candidats fait la différence »

Les concours et examens professionnels d'Adjoint technique permettent de sélectionner les meilleurs profils pour les collectivités. Quelles sont les qualités que vous recherchez chez les candidats ?

« On a besoin bien sûr de personnes ayant des notions techniques mais pas que. Il est essentiel pour les candidats de bien connaître les règles de sécurité au travail, pour leur santé mais aussi celles des autres. Ce qui fait la différence c'est aussi la curiosité des candidats par exemple, s'ils s'intéressent à des sujets extérieurs à leurs missions comme savoir ce que deviennent les déchets ultimes. Le CDG a organisé certaines épreuves pratiques de l'examen professionnel en partenariat avec le SMIDDEV, avec plusieurs ateliers concrets en lien avec la sécurité : comment doit-on agir face à un dépôt sauvage ? Comment se protéger ? »

Les collectivités sont-elles demandeuses de ce genre de profil ?

« Il va y avoir, dans les années à venir, une demande en hausse pour les agents publics en charge de l'après collecte autrement dit, pour le traitement et la valorisation des déchets. En effet, ce genre de missions est davantage confié à des prestataires privés, et il faut des techniciens publics pour suivre la bonne continuité des opérations. »





Blandine MONIER

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



90 000 ACCIDENTS PAR AN LIÉS À DES GLISSADES, AVEC ARRÊTS MALADIE

L'atelier consacré aux chaussures de protection avait pour but de rappeler les nombreux accidents liés aux sols glissants ou au port de charges lourdes : ainsi, 90 000 accidents liés à des glissades avec arrêts maladie sont recensés annuellement en France. Par ailleurs, il existe différents types de protections selon la nature du risque : mécanique (écrasement) chimique (liquide corrosif) thermique ou bien encore électrique. Parfois, on note des accidents liés aux mauvais modèles de chaussures choisis.

Équipements de protection individuelle : se protéger pour mieux servir !

Le 3 octobre dernier, à l'antenne du Centre National de la Fonction Publique Territoriale de La Garde, le Centre de Gestion du Var, en partenariat avec le CNFPT, a organisé son colloque annuel consacré aux équipements de protection individuelle. Une journée au cours de laquelle, près de 120 participants en provenance des collectivités et établissements publics du département, ont pu avoir un large éclairage sur l'ensemble des outils et pratiques destinés à se protéger efficacement au travail.

Avec ce colloque, le Centre de Gestion du Var ne perd pas de vue son ambition : sensibiliser les élus, directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines, conseillers et assistants de prévention sur les risques au travail. Comme chaque année, le CDG 83 a fait le choix des ateliers tournants permettant une forte interactivité entre les participants et les animateurs.

Ces 6 ateliers étaient les suivants :

- Des mains en sécurité : bien choisir ses gants ;
- Sols glissants, charges lourdes : vos pieds en première ligne ! ;
- Préserver son audition au travail ;
- Protections respiratoires : quelle protection pour quel risque ? ;
- Exosquelettes : quand la technologie allège le geste ;
- Obligations réglementaires et besoin de formation.



Les acteurs de cette journée consacrée aux équipements de protection individuelle, organisée par le CDG 83 en partenariat avec le CNFPT.

À PARTIR DE 80 DÉCIBELS, L'AGENT EST EN DANGER

Les risques auditifs sont également dans certains cas sous-estimés. À partir de 80 décibels, l'agent est en danger avec des conséquences non négligeables. En effet, dès que les cellules auditives sont touchées, c'est définitif. Aucune opération ni autre traitement ne pourra réparer ce qui a été endommagé. À 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. Le port de protection auditive est donc indispensable pour de nombreuses professions : agents travaillant dans les chantiers, les cantines et les espaces verts notamment. Les avancées technologiques permettent aujourd'hui la fabrication de 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.

PROTECTIONS RESPIRATOIRES : QUELS ÉQUIPEMENTS CHOISIR ?



À l'instar des chaussures, les protections respiratoires doivent être adaptées au travail réalisé. Les situations rencontrées peuvent être différentes selon que l'on ait affaire à des gaz d'échappement ou des peintures routières. Les masques portés pour une durée de 10 minutes sont différents que ceux devant être utilisés pendant une journée de 8 heures. Ces protections doivent également être adaptées au champ de vision, notamment si l'agent doit porter des lunettes ou bien manipuler une machine. L'évaluation de la situation est nécessaire pour que l'employeur définisse les bons équipements : les caractéristiques individuelles (port de lunettes, de lentilles, le rythme de travail, la durée de port, la communication entre les agents...). Les filtres à gaz doivent également faire l'objet de toutes les attentions. En effet, les filtres des masques ne sont pas les mêmes pour les expositions au soufre, au mercure ou à l'oxyde d'azote.

LES BONS GANTS POUR LES BONNES MAINS

Les choix des gants ne doivent pas être faits au hasard. Là encore, il faut tenir compte de différents critères : thermique, manutention, environnement critique. Il existe différentes normes de gants selon leur nature d'utilisation. Autrement dit, des gants sont spécifiquement adaptés pour éviter les coupures et d'autres profilés pour les chocs, les brûlures ou les risques chimiques.



EXOSQUELETTES : DÉMÊLER LE VRAI DU FAUX

Contrairement aux idées reçues, un exosquelette n'est pas un appareil adopté par les super-héros des films américains pour devenir indestructible. Ces appareils, légers et non motorisés, apportent des réponses ciblées dans la réduction des facteurs de risques posturaux et l'apparition ou la dégradation des troubles musculosquelettiques dans le monde du travail. Les exosquelettes offrent une efficacité maximale tout en respectant les mouvements naturels du corps et sont adaptés à des postures précises et à des zones du corps spécifiques : soulagement du dos, des lombaires, des bras ou de la tête. Par exemple, un modèle permettra de soulager les bras constamment levés d'un agent travaillant dans les espaces verts tandis qu'un autre accompagnera les mouvements d'une personne devant se baisser de nombreuses fois dans la journée.

OBLIGATIONS RÉGLEMENTAIRES ET FORMATION

Les agents du CDG 83 ont présenté aux participants l'ensemble des obligations réglementaires. Pour les employeurs, ces obligations concernent : l'évaluation des risques et la définition des moyens de prévention prioritaires, la gratuité des équipements de protection individuelle à destination des agents, l'entretien et le contrôle de ces équipements, la sensibilisation du personnel au port de ces protections et leur association dans le choix des modèles.

Les agents de leurs côtés, ont l'obligation de se conformer aux instructions de l'employeur (règlement intérieur...). En cas de refus de porter les équipements, les agents peuvent faire l'objet d'une sanction disciplinaire. Enfin, en cas d'accident du travail où la protection n'a pas été portée, la prise en charge est assurée par la collectivité, mais sans versement de dommages et intérêts pour la personne.

Enfin, les agents du CNFPT ont présenté leurs offres de formation via leur catalogue consacré aux assistants de prévention. Ces formations concernent : le port des équipements de protection individuelle, le balisage des chantiers, les habilitations électriques, la gestion des produits dans les services techniques et dans les cantines.

LES PARTENAIRES PRÉSENTS

Gants (MAPA), chaussures de sécurité (Lemaître), protections auditives (Cotral Lab), exosquelettes (HAPO) le CNFPT, partenaire dans ce colloque, la Banque Française Mutualiste (BFM) et la MNT, partenaire santé, qui ont proposé leurs offres.

La médecine préventive poursuit son développement

Depuis 2021, le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a fait le choix de renforcer son service de médecine préventive. L'objectif est de répondre à la demande croissante des collectivités et établissements publics en la matière et ainsi, contribuer activement à la préservation de la santé au travail. Ainsi, le CDG 83 compte deux nouvelles infirmières et un médecin : Maeva Arnaud, Nawäl Boudib et le Dr Aurélie Richardson.

Arrivées respectivement en 2024 et 2025, Nawäl Boudib et Maeva Arnaud ont rejoint le Centre de Gestion du Var en qualité d'infirmières. Deux femmes, deux parcours différents. « J'ai été diplômée en 2014 de l'Institut de Formation de Soins Infirmiers à Fréjus/Saint-Raphaël, raconte Nawäl Boudib. Par la suite, j'ai évolué pendant 5 ans dans un Ehpad à Puget-sur-Argens avant de prendre une disponibilité pour exercer comme infirmière libérale pendant 3 ans. « J'ai fait le choix de candidater au CDG 83, suite à la publication d'une annonce de recrutement d'une infirmière en santé au travail. C'était pour moi la possibilité de changer de carrière et de découvrir la prévention en santé au travail ».

De son côté, Maeva Arnaud, après l'obtention de son diplôme, est partie travailler à l'étranger pendant plusieurs années pour suivre son conjoint, ingénieur chez Airbus. Un parcours riche qui l'a conduit à Oman, en Finlande, aux Émirats Arabes Unis, en Australie et au Canada. « J'ai énormément appris sur le métier d'infirmière à l'étranger, mais en 2024, j'ai fait le choix de revenir en France afin de me rapprocher de ma famille, confie-t-elle. Après une expérience en santé au travail chez Airbus Canada, j'ai souhaité poursuivre dans cette voie en France. J'ai d'abord intégré Naval Group, avant d'apprendre, quelque temps plus tard, que le Centre de Gestion du Var recrutait. »

FORMATIONS EN SANTÉ AU TRAVAIL



Depuis leur arrivée au Centre de Gestion, Nawäl et Maeva doivent préparer une formation obligatoire d'un an, en vue d'obtenir le titre d'infirmière en santé au travail. Cette formation est composée d'un enseignement théorique et pratique suivi par la rédaction d'un mémoire. « J'ai travaillé sur la sédentarité au travail, explique Nawäl, qui vient d'obtenir son diplôme universitaire de Santé au travail. C'est un sujet peu abordé comparé aux troubles musculosquelettiques ou au travail sur écran. Mon but est de sensibiliser les agents et les collectivités sur ce risque professionnel ».

Pour faire face aux dangers de la sédentarité, le premier conseil individuel que je donne lors des Visites d'Information et de Prévention est de modifier la posture assise toutes les demi-heures, prendre le temps de faire quelques pas.» Et Maeva de poursuivre. « Cette formation nous permet d'avoir une approche globale de la santé au travail (prévention des risques professionnels notamment), et d'aborder certaines spécificités telles que la radioprotection, les vaccinations, etc.»



(De droite à gauche) Dr Aurélie Richardson, collaborateur-médecin, Nawäl Boudib et Maeva Arnaud, infirmières.

OBJECTIFS ET PLANS D'ACTIONS

Dans ces temps où trouver un médecin est de plus en plus difficile, la prévention est devenue un enjeu majeur de santé publique. « Mon objectif est de mettre en place avec l'équipe pluridisciplinaire des actions de sensibilisation au sein des collectivités pour accompagner les agents. Ces actions de prévention seront réalisées à la fois sur le plan individuel et collectif », ajoute Nawäl, qui a en charge le secteur Est-Var (Draguignan, Fréjus, Saint-Raphaël) soit 6 500 agents. Et Maeva (dont le rayon d'actions s'étend sur Ollioules, le Castellet, La Cadière d'Azur et Cogolin) de conclure. « Nous agissons en amont, avant que les problèmes ne surviennent. La prévention repose sur nos échanges lors des visites avec les agents, au cours desquels nous apportons des connaissances sur les risques professionnels et l'hygiène de vie. Des aspects souvent méconnus ou négligés. Nous constatons que beaucoup ignorent le lien entre certaines de leurs pathologies et leur travail. C'est pourquoi la prévention reste le moyen le plus efficace de limiter le recours au soin curatif. »

AURÉLIE RICHARDSON : NOUVEAU COLLABORATEUR-MÉDECIN AU CDG 83

En septembre dernier, le CDG 83 a accueilli dans ses effectifs le Dr Aurélie Richardson en qualité de collaborateur-médecin. Ayant une formation de médecin généraliste, le docteur s'est rapidement orienté vers la médecine de prévention. « J'ai travaillé au départ comme médecin scolaire dans des quartiers difficiles de Marseille. Ensuite, j'ai évolué pendant 12 ans au sein de la Maison Départementale du Handicap des Bouches-du-Rhône à Marseille. » Après cette première expérience, le Dr Aurélie Richardson s'est lancé dans la santé au travail à Cavaillon au sein d'un service interentreprises. « J'intervenais dans un secteur d'activités très varié dans beaucoup de structures privées mais aussi publiques. »

« AVOIR LE SENS DU SERVICE PUBLIC »



Ayant emménagé dans le Var pour raisons familiales, le Dr Richardson a été informé de la volonté du Centre de Gestion de développer son service de médecine du travail. « Je sais que l'établissement travaille en équipe et j'aime ça. J'ai toujours eu le sens du service public car on se sent utile, avec des objectifs pragmatiques. » En parallèle, Aurélie Richardson suit depuis 3 ans une formation pour devenir médecin du travail. « Cela nous permet d'avoir beaucoup d'échanges de pratiques. »

« DEVENIR ACTEUR DE SA PROPRE SANTÉ »

Au sein du Centre de Gestion, le Dr Richardson a en charge les agents des collectivités dans un rayon couvrant les communes de Rians jusqu'au Luc. « J'apprécie d'être sur le terrain, d'être proche des communes et de leurs agents. Ainsi, on peut voir concrètement ce qui se passe et faire des préconisations au plus juste par rapport aux besoins des personnes. »

Pour le docteur, bien connaître son territoire est essentiel. « Cela permet de poser les meilleures recommandations comme les aménagements de poste. La médecine préventive, c'est donner aux agents des outils pour qu'ils deviennent acteurs de leur propre santé. Pour ce faire, nous devons bien les informer et communiquer efficacement, donner des clés de compréhension. » Et de conclure. « Les actions de l'équipe pluridisciplinaire de santé sont à la fois individuelles et collectives. Individuelles d'une part avec les consultations, et collectives de l'autre avec nos missions de sensibilisation. »



Protection Sociale Complémentaire (PSC) : déploiement du volet santé



Le Code Général de la Fonction Publique précise 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 PSC). Ces dernières semaines, le CDG 83 a finalisé la procédure de sélection de son prestataire suite à un appel d'offres lancé en avril 2025.

RAPPEL

Après la mise en oeuvre d'un contrat collectif-prévoyance pour les collectivités et établissements publics, 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.

CAHIER DES CHARGES ET CANDIDATURES

Au printemps dernier, le Centre de Gestion du Var a lancé un appel à concurrence. Ainsi, un cahier des charges a été établi, reposant sur plusieurs critères dont :

- Une tarification différenciée par tranches d'âges ;
- Trois niveaux de garanties proposées afin de répondre aux besoins des agents (niveau 1 : classique ; niveau 2 : renforcé ; niveau 3 : haut niveau).

Trois organismes ont candidaté. Suite à l'analyse effectuée par l'Assistant à Maîtrise d'Ouvrage (AMO), la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) est arrivée en tête sur la majorité des critères d'évaluation et par conséquent, a été retenue comme prestataire pour la couverture santé.

MANDATS ET ADHÉSION

Les collectivités ayant donné mandat au CDG 83 pour participer à l'appel d'offres ont la possibilité d'adhérer pendant toute la durée du contrat (et d'intégrer le marché pendant toute sa durée à savoir 6 ans). En revanche, la collectivité adhérent au contrat ne devra plus verser de participation employeur aux agents voulant conserver un contrat labellisé auprès du prestataire de leurs choix.

Les collectivités intéressées par les garanties proposées par la Mutuelle Nationale Territoriale sont invitées à saisir leur Comité Social Territorial (au Centre de Gestion pour les collectivités relevant du CST du CDG) et ensuite, à délibérer sur l'adhésion à la convention collective proposée par le Centre de Gestion.

RÉUNIONS D'INFORMATION

En septembre dernier, pour accompagner les collectivités dans la compréhension et la mise en œuvre de ce dispositif, le Centre de Gestion a organisé plusieurs réunions : à Brignoles, Draguignan, au siège du CDG 83 à La Crau ainsi qu'en visioconférences.

L'objectif est de permettre aux partenaires du CDG de disposer de tous les éléments d'information pour décider de leur adhésion ou non au contrat collectif.

En cas d'adhésion, les collectivités pourront informer leurs agents, avec l'appui de la MNT, sur leurs droits et leurs démarches à effectuer pour rejoindre la mutuelle dès le 1^{er} janvier 2026.

Les collectivités peuvent adhérer à chaque 1^{er} janvier pendant toute la durée du marché.





INTERVIEW



Thomas Lemoine

Responsable développement à la MNT (Secteur Provence Méditerranée Corse - Délégation Régionale Sud-Est)

« Créer une relation de confiance entre l'employeur et l'employé »

Thomas Lemoine revient sur les enjeux du déploiement de la PSC – Santé et l'importance de posséder une couverture complémentaire efficace, à l'heure où la Sécurité sociale recule de plus en plus sur les remboursements de soins de santé.

Quelles ont été les raisons de votre candidature à l'appel d'offres du CDG 83 ?

« La MNT, première mutuelle des agents de la Fonction Publique Territoriale, se devait de répondre à cet appel d'offres. La MNT existe depuis 60 ans et a été fondée à l'époque par un agent de la Mairie de Toulon. Nous essayons d'être présents auprès des collectivités varoises, d'évoluer à leurs côtés dans un souci de proximité. Cette ancienneté nous permet d'avoir le recul nécessaire quant aux prestations proposées, mais aussi sur le suivi des contrats. Par ailleurs, notre objectif est de proposer un contrat stable et fiable sur la durée, sans forte hausse de cotisations. »

Quels sont les avantages de bénéficier de cette Protection Sociale Complémentaire ?

« À l'heure où la Sécurité sociale rembourse de moins en moins, les frais de santé peuvent peser lourdement sur le budget, notamment pour les agents de catégorie C qui sont majoritaires dans la Fonction Publique Territoriale. Cela entraîne, pour les personnes mal couvertes, des choix difficiles : quels doivent être les soins prioritaires ? »

Comment proposer des tarifs compétitifs à l'heure où tous les prix augmentent ?

« L'objectif est d'avoir une mutualisation efficace sur le contrat. Il doit y avoir un nombre d'adhérents de tous âges pour que le contrat soit équilibré par rapport aux cotisations. C'est un point important car, s'il y a une forte utilisation des remboursements et peu d'effectifs pour combler ce manque, alors cet équilibre se rompt. D'où l'importance qu'il y ait une solidarité intergénérationnelle entre les cotisants. Le Centre de Gestion, en faisant le choix d'une ventilation par âge, s'inscrit dans ce principe de solidarité. Par conséquent, chaque adhérent bénéficiera d'un contrat au juste prix. »

« La convention collective offre de meilleure garantie »

Quels sont les avantages de la convention collective par rapport au contrat individuel ?

« La collectivité doit mettre en place une participation financière à ses propres agents et ce dispositif est à 100% compatible avec les nouvelles exigences de la PSC. Au-delà de l'avantage financier, cela crée une relation de confiance entre l'employé et l'employeur, qui s'investit pour la santé de ses agents. La convention collective est plus avantageuse car elle offre de meilleures garanties par rapport à un contrat individuel. De plus, la MNT peut venir au sein des collectivités pour accompagner les agents, les aider à maîtriser le risque. Enfin, la convention permet de maîtriser les tarifs sur la durée : les augmentations sont réglementées, on ne peut pas dépasser un pourcentage précis. L'attractivité des contrats réside dans cette stabilité des prix. »

En septembre, vous avez démarré les informations aux collectivités. Quelles sont les interrogations qui reviennent le plus souvent ?

« Ce sont en général des questions sur des cas précis de remboursements, le rayon d'actions de la mutuelle sur certaines prises en charge. Les questions tournent également sur le montant des cotisations par rapport à l'âge. La convention est simple. Il n'y a ni piège, ni complication. »

En ces temps d'incertitudes réglementaires concernant la Protection Sociale Complémentaire, comment rassurer les agents ?

« Nous sommes restés sur le dernier décret de 2022. Concernant le volet santé de la Protection Sociale Complémentaire, nous sommes moins dans le flou que pour le volet prévoyance où il reste des incertitudes sur la mise en œuvre de cette prévoyance universelle pour tous les agents ainsi que sur le futur Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS). Concernant la santé, l'obligation pour l'employeur est fixée à 15 euros minimum par mois et par agent à partir du 01/01/2026. Il reste encore quelques négociations, mais n'y aura pas de grands changements à prévoir sur l'axe santé. »

Retrouvez toutes les informations relatives au contrat de la MNT (les garanties et les tarifs) sur notre site Internet : www.cdg83.fr



Gagner du temps et en efficacité : la gestion de l'information au service de l'action publique



Chaque jour, des minutes s'échappent à chercher un document, vérifier une version, retrouver un mail. Additionnées, ces minutes deviennent des heures, puis des jours. Ce temps perdu n'est pas anodin : il retarde les décisions, alourdit le quotidien des agents et fragilise la qualité du service public.

UN ENVIRONNEMENT HYBRIDE CONFUS

L'information circule aujourd'hui sous des formes multiples : papier, fichiers numériques, mails. Cette diversité pourrait être une force, mais elle devient souvent un frein. Scans inutiles, versions multiples d'un même document, boîtes mails saturées... Ces pratiques, bien qu'ancrées dans le quotidien, génèrent des doublons, des incertitudes et des recherches interminables. Contrairement à une idée reçue, la dématérialisation n'a pas supprimé le papier, elle a ajouté une couche supplémentaire.

Résultat : un même document peut exister en cinq exemplaires, parfois plus, dispersés entre dossiers papier, serveurs et messageries. Une autre idée reçue voudrait que le numérique soit synonyme de progrès, et le papier d'archaïsme, là encore, la juste posture se situe dans l'analyse de chaque situation pour trouver le support adapté. Ainsi, il est infiniment plus rapide de feuilleter un dossier papier que d'explorer plusieurs dossiers numériques, au milieu d'une forêt d'icônes, et de devoir ouvrir chaque document pour avoir un aperçu de son contenu.

UN ENJEU DE TEMPS



Chaque minute passée à chercher une information est une minute en moins pour accomplir les missions essentielles. Une organisation documentaire claire réduit ces pertes. Un plan de classement partagé permet à la fois de savoir où classer chaque document et de retrouver rapidement un dossier. Un nommage commun permet d'identifier immédiatement le document que l'on cherche au milieu de tous ceux que l'on ne cherche pas, sans avoir à ouvrir tous ces documents. Enfin, des règles simples de classement et de tri des mails limitent la surcharge et facilitent l'accès aux échanges importants.

Ces pratiques ne sont pas des détails et ne doivent pas être réservées aux seuls archivistes. Bien souvent, elles ne sont pas sur les fiches de poste, mais elles devraient être aussi évidentes que de connaître le code de la route pour améliorer le quotidien en libérant du temps pour les tâches qui sont le cœur de métier de chaque agent.

UN ENJEU D'EFFICACITÉ

L'efficacité ne signifie pas aller plus vite ou à tout numériser mais elle consiste à travailler mieux, avec moins de frictions. Savoir trouver rapidement le document que l'on cherche, et dans la bonne version, permet de réduire les erreurs, les retards et les quiproquos. Une information bien organisée fluidifie les échanges ce qui facilite les validations, qui, par conséquent, ne se perdent plus dans des chaînes de mails. Enfin, les équipes qui partagent une information commune et facilement accessible collaborent plus efficacement.

Une organisation documentaire pensée n'est pas une contrainte mais un levier pour simplifier les processus et sécuriser les décisions. Cela ne nécessite pas d'acquiescer un quelconque logiciel-miracle qui réglerait tous les problèmes, mais de repenser certains aspects du fonctionnement.

ET LA QUESTION DE L'OUTIL ?

Réorganiser la gestion documentaire ne nécessite pas forcément d'investir dans un logiciel mais d'y consacrer un petit peu de temps. Le premier pas consiste à analyser l'existant, identifier les besoins pour chaque poste et service, puis à définir des règles simples et partagées. Ces ajustements suffisent souvent à obtenir des gains rapides en temps et en efficacité.

Si l'acquisition d'un logiciel de Gestion Électronique de Documents (GED) est envisagée, l'outil n'exonère pas de l'investissement en temps, bien au contraire. Les bénéfices seront importants si le travail préparatoire d'état des lieux et des besoins, puis l'adaptation de l'outil, a été réalisé avec minutie. En effet, un logiciel n'est pas une solution magique car il doit s'intégrer dans le système d'information existant et doit être adapté aux usages et besoins réels des agents, sous peine d'être contourné.

Un copier-coller d'une solution standard, sans réflexion sur les besoins spécifiques de la collectivité et de chaque service, conduit souvent à un faible taux d'adoption et à un retour sur investissement quasi nul.

LE RÔLE DES ARCHIVISTES : ORCHESTRER LA MÉTHODE



Mettre en place ces pratiques, voire implémenter un outil, ne s'improvise pas. Cela demande une vision globale, des outils adaptés au fonctionnement et aux moyens humains et financiers de chaque collectivité. C'est le cœur de métier des archivistes : analyser la gestion actuelle des documents et de l'information, identifier les points d'amélioration et

y apporter des solutions, en lien avec les agents afin de favoriser leur appropriation.

Gagner du temps et en efficacité n'est pas une question d'outils, mais d'organisation. Une information bien gérée, sur le bon support, permet de travailler plus sereinement, de sécuriser les décisions et de renforcer la qualité du service public.



3 IDÉES REÇUES À OUBLIER



“Tout numériser règle tout”

➔ Non : d'une part, parce que le numérique n'est pas adapté à toutes les situations, d'autre part, parce que, sans méthode, le numérique devient un chaos invisible.



“On garde tout, on verra plus tard”

➔ Non : car plus on garde, plus on perd.



“Un bon classement, c'est chacun le sien”

➔ Non : le travail en équipe et la continuité du service public exige des règles communes.





Bernard CHILINI

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

Elections professionnelles 2026 : mode d'emploi

Le 10 décembre 2026 aura lieu le renouvellement général des représentants du personnel des instances consultatives de la Fonction Publique Territoriale : Commissions Administratives Paritaires (CAP), Comité Social Territorial (CST) et Commission Consultative Paritaire (CCP).

Zoom sur les principaux points à retenir concernant ces futures échéances.

QUELS SONT LES PRINCIPES GÉNÉRAUX ?

➔ Conditions de présentation des listes

Les candidats sont inscrits sur des listes présentées par les organisations syndicales qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et qui satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance.

➔ Mode de scrutin et modalités de répartition des sièges

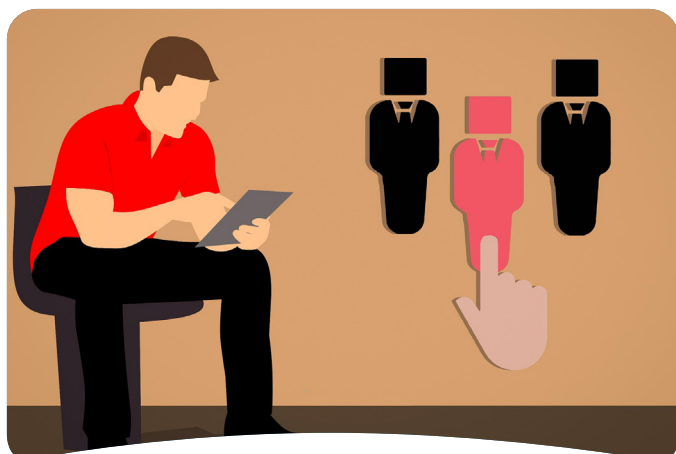
Les élections ont lieu au scrutin de liste à un tour avec représentation proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne. Les sièges des représentants du personnel sont répartis entre les organisations syndicales ayant déposé une liste proportionnellement au nombre de voix obtenus par leur liste.

➔ Possibilité de recourir au vote électronique

Le vote a lieu normalement à l'urne, ou par correspondance pour les agents empêchés de se déplacer le jour du scrutin. Toutefois, l'autorité organisatrice du scrutin peut décider, après avis du Comité Social Territorial (CST) compétent, de recourir au vote électronique pour tout ou partie des scrutins. La décision de recourir au vote électronique ainsi que les modalités d'organisation fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

COMBIEN DE REPRÉSENTANTS FAUT-IL ÉLIRE ?

Dans chaque instance, le nombre de représentants (fixé réglementairement) du personnel à élire dépend de l'effectif des agents ayant la qualité d'électeur, apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection. La première étape consiste donc, pour les collectivités, à recenser l'effectif de leurs agents ayant la qualité d'électeur au 1^{er} janvier 2026 et à transmettre l'état de leurs effectifs au CDG, au plus tard le 15 janvier 2026. A cet effet, les collectivités et établissements publics affiliés seront destinataires fin novembre (voire début décembre) 2025 au plus tard, de l'état des effectifs qu'ils devront vérifier, corriger et transmettre au CDG 83 au plus tard le 15 janvier 2026, avec la part de femmes et d'hommes.



QUI PEUT VOTER ?



La qualité d'électeur dépend de l'instance dont il s'agit. En effet, selon son statut (stagiaire, titulaire ou contractuel), un agent ne sera pas électeur aux mêmes instances.

➡ **Sont électeurs à la CAP (A, B, C) :** les fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps complet ou un emploi à temps non complet ;

➡ **Ne sont pas électeurs aux CAP :** les fonctionnaires stagiaires, les agents contractuels, les fonctionnaires titulaires en disponibilité ;

➡ **Sont électeurs au CST :** tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CST et satisfaisant aux conditions suivantes :

■ Pour les fonctionnaires titulaires : être en position d'activité ou de congé parental ou être accueilli en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement ;

■ Pour les fonctionnaires stagiaires : être en position d'activité ou de congé parental ;

■ Pour les agents contractuels de droit public ou de droit privé : d'une part, bénéficier d'un CDI ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'au moins six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois ; d'autre part, exercer les fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

■ Sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine :

- Les agents mis à disposition d'une organisation syndicale ;

- Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante.

➡ **Sont électeurs à la CCP, les agents contractuels remplissant les conditions suivantes :**

■ Bénéficier soit d'un CDI, soit, depuis au moins 2 mois, d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois, soit d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois ;

■ Et exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

■ Les agents frappés d'une des incapacités prévues par l'article L. 6 du code électoral : tutelle, interdiction du droit de vote et d'élection.

COMMENT EST COMPOSÉE UNE LISTE DE CANDIDATS ?

Chaque liste comporte :

■ Un nombre de noms égal au moins à la moitié et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir ; la qualité de titulaire ou de suppléant n'est pas mentionnée ;

■ Un nombre pair de noms sauf lorsqu'il n'y a qu'un siège de titulaire à pourvoir ;

■ Un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance ; ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. Les parts respectives de femmes et d'hommes sont appréciées au vu de la situation des effectifs au 1^{er} janvier de l'année de l'élection.

QUELLES SONT LES CONDITIONS DE CRÉATION D'UN CST ?

Un CST est obligatoirement créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, et au Centre de Gestion pour les collectivités ou établissements affiliés employant moins de 50 agents. L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

Lors du renouvellement général, cet effectif est calculé par référence à la qualité d'électeur au 1^{er} janvier de l'année de l'élection.

POSSIBILITÉ DE CRÉATION DE CST COMMUNS



Des CST communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents entre :

■ Une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;

■ Un EPCI et l'ensemble ou une partie des communes membres, et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés. Cette hypothèse s'applique également à la Métropole de Lyon, aux communes situées sur son territoire et à leurs établissements publics.

QUI PEUT SE PRÉSENTER ?

Sont éligibles les fonctionnaires qui remplissent les conditions pour être électeur, sauf :

■ Les agents en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée ;

■ Les agents frappés d'une sanction disciplinaire du 3^e groupe ou les contractuels frappés d'une exclusion temporaire de fonction d'au moins 16 jours, sauf s'ils ont été amnistiés ou s'ils ont bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction ne subsiste à leur dossier ;

Trophées Emploi public et Handicap : les meilleures actions mises à l'honneur



Le 25 septembre dernier au musée Regard de Provence à Marseille, s'est déroulée la remise des Trophées Emploi public et Handicap. Cette action, qui s'inscrit dans le cadre d'un tour de France des territoires pour les 20 ans du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), a pour but de valoriser l'exemplarité locale en matière d'insertion professionnelle. En sa qualité de partenaire du FIPHFP (se traduisant par la signature d'une 5^e convention en 2024) le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a participé aux jurys de cette manifestation.

Lancés en 2025 pour marquer les 20 ans de la loi du 11 février 2005 pour l'Egalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, qui acte la création du FIPHFP, les Trophées Emploi public et Handicap visent à récompenser les pratiques exemplaires et reproductibles des employeurs publics.

Quatre grandes catégories étaient à l'honneur :

- Recrutement, apprentissage et insertion en milieu ordinaire ;
- Maintien dans l'emploi, parcours professionnels et reclassement ;
- Communication, sensibilisation et partenariats ;
- Accessibilité universelle.

TEMPS FORTS

Cette cérémonie, en présence d'Olivier Teissier, Préfet des Bouches-du-Rhône, s'est articulée autour de plusieurs temps forts, autour de figures engagées, de témoignages concrets et d'échanges de terrain : Thierry Allemand, directeur territorial handicap du FIPHFP, Adda Abdelli, auteur et comédien, Béatrice Baudouin, directrice territoriale du FIPHFP, et Guy Tisserant, ancien pongiste handisport de haut niveau et chef d'entreprise, grand témoin de cette édition. Cette journée a également été marquée par une table ronde croisée entre employeurs et agents publics autour des apports du FIPHFP pour les collectivités.

LES OBJECTIFS DU TOUR DE FRANCE

Avec 17 dates prévues jusqu'en 2026, le Tour de France du FIPHFP a pour objectif de :

- Dresser un bilan des progrès accomplis depuis la loi de 2005 dans chaque territoire et au sein des 3 versants de la Fonction Publique ;
- Mettre en lumière les initiatives et bonnes pratiques déployées par les employeurs publics en faveur de l'inclusion ;
- Définir de nouvelles ambitions pour les années à venir avec l'objectif d'atteindre un taux d'emploi de 6% dans toutes les Fonctions Publiques (5,94% en 2024).



Les lauréats des Trophées Emploi public et Handicap le 25 septembre dernier au musée Regard de Provence à Marseille

LES LAURÉATS

Recrutement / Apprentissage :
Aix Marseille Université

Communication :
Métropole Nice Côte d'Azur

Accessibilité universelle :
Conseil départemental du Var

Maintien dans l'Emploi :
Centre hospitalier de la Dracénie

Coup de Cœur du jury :
Centre hospitalier de Carpentras

Coup de Cœur du Public :
Conseil départemental des Bouches-du-Rhône



INTERVIEW



Thierry Allemand

Directeur territorial au handicap
Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

« **Beaucoup de chemin a été parcouru, mais il reste encore du travail** »

Comment est venue l'idée de marquer les 20 ans du FIPHP ?

« En 2025, nous fêtons les 20 ans de la grande loi handicap du 11 février 2005, instaurant de grandes avancées pour les personnes en situation de handicap dans tous les domaines et instituant le FIPHP pour accompagner les employeurs publics à atteindre le taux légal d'emploi et déployer une politique inclusive. C'est pourquoi, notre gouvernance a souhaité mettre en place ce tour de France des 20 ans et organiser à cette occasion les Trophées emploi handicap. Ce concours, destiné à tous les employeurs publics, est lancé dans chaque région pour élire un lauréat régional dans différentes catégories, et ces lauréats participeront en 2026 à Paris à une grande finale nationale. »

Quel objectif poursuivez-vous avec l'organisation de ces cérémonies ?

« C'est avant tout une opération de sensibilisation pour rappeler que le handicap au travail est encore une source de discrimination. Changer de regard est essentiel. Notre but, à travers ces manifestations, est de mettre en valeur la politique des employeurs de la région Sud-PACA et Corse en matière d'accompagnement des agents publics. »

Comment ont évolué les politiques en faveur de l'insertion du handicap dans la Fonction Publique ?

« Depuis la création du FIPHP, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap a beaucoup évolué. Ainsi, avant la loi de 2005, ce taux était environ de 2%. Aujourd'hui, il tangente les 6% toutes Fonctions Publiques confondues. On note toutefois des disparités entre les trois versants et en leur sein, entre les établissements. »

« **En matière d'inclusion, la Fonction Publique Territoriale est un très bon élève** »

Comment explique-t-on ces disparités ?

« La Fonction Publique Territoriale est un très bon élève en la matière. En région Sud-PACA, le taux est de plus de 8%. Viennent ensuite la Fonction Publique hospitalière puis celle d'État. Ce taux en progression dans les collectivités peut s'expliquer par la proximité des décideurs avec leur environnement, leur permettant de recruter plus facilement, mais

également de la volonté des employeurs de s'engager dans une démarche plus inclusive. Beaucoup de chemin a été parcouru, mais il reste encore du travail. »

Le FIPHP est-il encore bien identifié par les employeurs publics ?

« Avec les années, nous avons réussi à être très bien identifiés, notamment par nos actions de communication et d'animation de réseaux, mais il y a toujours la nécessité de faire des opérations de sensibilisation afin que les interlocuteurs chez les employeurs connaissent notre existence. En effet, il y a beaucoup de turn-over dans les collectivités, notamment chez les directeurs des ressources humaines, les représentants des institutions ou bien encore les référents handicap. Il est donc important de rappeler que le FIPHP les accompagne pour développer une politique d'inclusion des agents en situation de handicap à travers différents leviers comme les aides financières, techniques, humaines, sans oublier les aides pour la formation. »

Quels sont les freins et idées reçues qui perdurent concernant le handicap au travail ?

« Certains employeurs pensent encore que le handicap n'est que physique. Certains évoquent des problèmes d'accessibilité bâtementaire alors que c'est une obligation. Par ailleurs, il faut savoir que 80% des handicaps ne sont pas visibles. Ce n'est donc pas qu'un problème d'accessibilité. Le premier réflexe est d'associer handicap à fauteuil roulant et sur ce point, nous avons encore collectivement des actions à conduire pour faire changer les regards sur le handicap. »

Quel bilan tirez-vous du partenariat entre le FIPHP et le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var ?

« Nous entretenons de très bonnes relations avec le Centre de Gestion du Var depuis des années. Cela résulte notamment de la grande implication du CDG 83 aux côtés des collectivités sur différents domaines comme les déclarations d'emploi, le recrutement, le maintien dans l'emploi avec les études et les aménagements de postes et aussi l'engagement particulier de l'établissement dans la promotion du contrat d'apprentissage public, axe stratégique du FIPHP. Cela constitue une vraie valeur ajoutée dans notre partenariat. »



Zoom sur la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics

LE CADRE DE LA RGP

L'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics instaure un régime unifié de responsabilité pour les gestionnaires publics.

Décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 d'application de l'ordonnance :

Texte de mise en œuvre du nouveau régime pour le volet non juridictionnel. Il supprime les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précise les modalités du nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (hors volet juridictionnel) et adapte les procédures dans le cadre de cette réforme.

Décret n° 2022-1604 du 22 décembre 2022 relatif à la chambre du contentieux de la Cour des comptes et à la Cour d'appel financière et modifiant le code des juridictions financières :

Le décret tire les conséquences de la réforme en modifiant la partie réglementaire du code des juridictions financières, en précisant les règles de composition, d'organisation et de fonctionnement de la chambre du contentieux et de la Cour d'appel financière ainsi que les règles de procédure applicables à l'instruction et au jugement des affaires portées devant le juge financier.

Arrêté du 29 décembre 2022 relatif à l'organisation du service des comptables publics (installation, remise de service, intérim).

➔ **Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2023.**

L'OBJECTIF

Unifier le régime de responsabilité entre ordonnateur et comptable public désormais regroupés sous la catégorie des « gestionnaires publics ». Ainsi, tous les gestionnaires sont responsables en cas d'infraction.

La réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics « a vocation à être un régime d'exemplarité, dans lequel seules les fautes les plus graves donnent lieu à poursuite », explique la Procureure Générale de la Cour des Comptes dans son rapport d'activité de 2024.

Elle précise que l'objectif n'est pas de faire du contentieux automatique, ni de contentieux de masse. La juridiction délivre principalement des recommandations pour les irrégularités les moins graves pour « une mise en conformité rapide des administrations ».

L'IMPACT

L'ordonnance crée un partage de responsabilités entre les ordonnateurs en charge des dossiers, les dirigeants des collectivités et leurs collaborateurs.

QUI EST GESTIONNAIRE PUBLIC DANS LA FPT ?

La Cour des Comptes définit le terme de gestionnaire public comme le « terme par lequel on désigne les dirigeants, administrateurs ou agents dont les décisions engagent les deniers publics dans le cadre

des politiques conduites par l'État, ou les organismes soumis au contrôle de la Cour ou des CRTC. Ils sont tenus d'administrer et d'utiliser des ressources publiques dans le respect des principes de légalité, d'économie, d'efficacité et de transparence. Les infractions commises par les gestionnaires publics sont justiciables de la chambre du contentieux de la Cour des comptes. Peuvent être sanctionnées les infractions aux règles de la gestion publique. »

L'article L. 131-1 du code des juridictions financières précise les justiciables dont :

- 1/** Le chef de cabinet ;
- 2/** Tout fonctionnaire ou agent civil ou militaire de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics ainsi que des groupements des collectivités territoriales ;
- 3/** Tout représentant, administrateur ou agent des autres organismes qui sont soumis soit au contrôle de la Cour des comptes, soit au contrôle d'une chambre régionale des comptes ou d'une chambre territoriale des comptes ;

■ Sont également justiciables tous ceux qui exercent, en fait, les fonctions des personnes désignées aux **1°** à **3/**.

Ainsi, a été jugé justiciable, en raison de son positionnement dans la hiérarchie un adjoint, responsable du pôle « analyse et pilotage » du Département disposant d'une délégation de signature en l'absence du directeur des finances du Département de l'Eure dès lors qu'il a signé le bordereau de mandats litigieux. ● (C. comptes 3 mai 2024, Dpt de l'Eure, no S-2024-0715.)

LES CONSÉQUENCES EN PRATIQUE : UNE RESPONSABILITÉ ACCRUE POUR LA CHAÎNE HIÉRARCHIQUE

Une responsabilité financière unique et partagée entre ordonnateur et comptable. Dans ce nouveau régime, chacun prend sa part de responsabilité. Il est donc important, en cas de contentieux, de faire apparaître la responsabilité de chacun.

La réforme opère un transfert important du comptable vers les ordonnateurs et en particulier le supérieur hiérarchique. En effet, le code des juridictions financières prévoit des cas où les justiciables ne sont pas passibles de sanction s'ils obéissent à un ordre hiérarchique à prouver ou conformément à une délibération par exemple (articles L 131-5 et L 131-6). Il y a un principe de substitution de la responsabilité de l'agent sur son supérieur.

Illustration : Dès lors que la personne poursuivie admet, dans son mémoire en défense, que c'est sur son ordre que l'autre intimé a signé le contrat, elle substitue donc sa responsabilité à celui-ci pour avoir signé l'avenant à son contrat sans l'autorisation préalable du conseil d'administration, donc sans en avoir le pouvoir. • (C. comptes 23 déc. 2024, Sté anonyme d'économie mixte (SAEM) Marseille Habitat et Sté civile immobilière (SCI) Protis Développement, no S-2024-1604.)

Par ailleurs, la saisine est large, dont le Procureur de la République, le représentant de l'État, un grand nombre d'exécutifs locaux ou encore certains créanciers. La cour des comptes a ainsi mis à disposition des citoyennes et des citoyens sur son site Internet, un portail de signalement des irrégularités dans l'usage de fonds publics ou privés des organismes que les juridictions financières sont susceptibles de contrôler. La durée de prescription des faits est inchangée (5 ans).

UN PANEL DE 10 INFRACTIONS EN 4 CATÉGORIES

Les infractions budgétaires et comptables

- Non respect des règles en matière de contrôle budgétaire
- Engagement de dépenses sans en avoir le pouvoir
- Non-production des comptes dans des conditions fixées par décret
- Gestion de fait : non-respect des prérogatives exclusives du comptable public dans les organismes soumis à la comptabilité publique



L'octroi d'un avantage injustifié (financier ou en nature) procuré à soi-même ou à autrui, par intérêt personnel direct ou indirect

Les infractions protégeant l'exécution des décisions de justice et le mandatement d'office :

- Condamnation à une astreinte en raison de l'inexécution totale ou partielle ou de l'exécution tardive d'une décision de justice
- Inexécution d'une décision de justice condamnant l'État, un établissement public ou une collectivité locale au paiement d'une somme d'argent dont le montant a été fixé par la décision de justice elle-même
- Agissement ayant pour effet de faire échec à une procédure de mandatement d'office

La violation de règles en matière de recettes, de dépenses et de gestion des biens entraînant, via la commission d'une faute grave, un préjudice financier significatif, et la faute grave de gestion dans une entreprise publique ou dans un organisme du secteur public entraînant un préjudice financier significatif

Illustration : Le fait d'engager des dépenses sans avoir compétence à cet effet constitue une infraction. COUR DES COMPTES - CHAMBRE DU CONTENTIEUX - Arrêt - 22/07/2025 - Association Laval Mayenne Technopole - Affaire n° 89 - n° S-2025-1040

Le directeur de l'association a été condamné à 1000 € d'amende pour avoir engagé des dépenses sans pouvoir ni habilitation, en particulier des contrats de travail ou d'apprentissage pour un montant supérieur à 250 000 €, et des dépenses pour l'acquisition de biens et de services pour plus de 430 000 €.

SANCTIONS ET ACCESSOIRES

Les sanctions sont graduées selon la gravité, la réitération et le niveau de préjudice causé à la collectivité.

Le juge peut infliger une amende d'un montant maximal égal à six mois de rémunération annuelle de la personne faisant l'objet de la sanction à la date de l'infraction. Le Code précise que « Les poursuites devant la Cour des comptes ne font pas obstacle à l'exercice de l'action pénale et de l'action disciplinaire ».

Par ailleurs, des sanctions accessoires peuvent être prononcées comme l'interdiction d'exercer.



Illustration d'une faute grave de gestion.

Cour des Comptes 24 nov. 2023, Caisse de crédit municipal de Bordeaux (CCMB), n° S-2023-1382

Faits reprochés : octroi de prêts en enfreignant les règles relatives à l'exécution des dépenses de l'établissement. Exposer ce dernier à des risques significatifs de non-conformité et de crédit et manquement au devoir général d'organisation, de contrôle et de surveillance du directeur. La Cour retient, à titre de circonstance aggravante, les conditions de recrutement d'un directeur général adjoint et d'un secrétaire général par les intimés ; ces collaborateurs auraient dû, selon une délibération adoptée en 2016, être des cadres supérieurs expérimentés, de formation et/ou financière et/ou bancaire et/ou juridique et administrative de haut niveau, étant précisé que le secrétaire général devait être un expert en droit bancaire. Si les recrutements avaient respecté ces critères, les dysfonctionnements dans la gestion de la Caisse n'auraient certainement pas existés. Or, la Cour constate que ces recrutements se sont effectués sans mise en concurrence, par connaissance personnelle directe pour le directeur général adjoint et par recommandation d'un cabinet avec lequel le directeur général avait eu des relations dans un précédent poste, pour la secrétaire générale, les personnes effectivement recrutées ne possédant manifestement pas les compétences requises.

Préjudice minimal estimé pour la CCMB à 3,9 M€.

Sanction : le directeur général est condamné à une amende de 20K€ et le DGA à 10K€ et l'arrêt a été publié au Journal Officiel.

VIGILANCE MAIS PAS INACTION : CONSEILS PRATIQUES POUR PREVENIR LE RISQUE

L'action peut d'abord être collective à la fois sur le plan préventif et sur le plan curatif.

La mise en place d'un groupe de travail spécifique pour consolider les process de décisions peut permettre d'accompagner ce changement. Ainsi que :

- Engager un recensement et une cartographie des risques ;
- Identifier les rouages de management dans le processus d'élaboration budgétaire en utilisant la méthodologie RACI (Réalisateur, Approbateur, Consulté, Informé) ;
- Revoir le règlement financier de la collectivité ;
- Vérifier les délégations de signatures ;
- Informer et former pour prévenir le risque ;
- Mettre en place un contrôle interne financier ;
- Connaître les garanties de l'employeur et assurances ;
- Préciser la forme et les modalités de soutien en cas de mise en cause circulaire du Premier Ministre du 17/04/2025.

Le Conseil d'Etat a décidé que les gestionnaires publics mis en cause ne pouvaient pas bénéficier de la protection fonctionnelle au motif que ce régime de responsabilité spécifique des gestionnaires publics dont le régime de sanctions n'a pas de caractère pénal (CE, n°497840 du 29/01/2025). L'octroi de la protection fonctionnelle dans ce cas pourrait constituer un détournement de fonds publics (Cass. Crim., 22 février 2012).

Parmi les arrêts marquants, celui de la commune d'Eguilles apporte un éclairage sur l'appréciation des éléments constitutifs de l'infraction. En l'espèce, la cour considère que le fait qu'il y ait une régularisation avant le jugement ne dispense pas de peine le comptable public de la commune notamment au motif qu'il n'a pas pris part à la régularisation a posteriori. Ainsi elle le condamne à une amende de 7500€ pour une

méconnaissance répétée de l'obligation de contrôle de l'exactitude des calculs de liquidation concernant les mandats relatifs à un marché de travaux à bon de commande ayant généré un préjudice financier pour la commune de 281K€ d'indus au moment du décompte général. (Cour des Comptes, arrêt 13/05/2025, n° S-2025-0647)

PROCÉDURE CONTENTIEUSE DEVANT LES JURIDICTIONS FINANCIÈRES (APRÈS LA RÉFORME)



1 - Engagement des poursuites

Parquet / Ministère public

- Engagement des poursuites si des faits peuvent constituer une infraction à l'ordre public financier ;
- Rédaction d'un réquisitoire et saisine de la Cour des comptes.
- ➡ Début de la phase contentieuse.



2 - Instruction par la chambre du contentieux

Magistrat instructeur indépendant :

- Mène l'instruction à charge et à décharge, dans le secret de la procédure ;
- Peut accéder à tous documents et auditionner témoins et mis en cause.

Droits de la personne mise en cause :

- Être entendue et assistée d'un avocat ;
- Accéder au dossier et produire ses observations ;
- Demander la récusation d'un magistrat.



3 - Fin d'instruction

Le ministère public décide :

- Un classement ;
- Un complément d'instruction ;
- Ou un renvoi devant la chambre du contentieux.



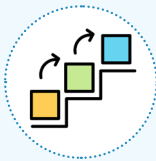
4 - Jugement (audience publique)

- Le Parquet présente ses conclusions ;
- Témoins et défense sont entendus, la personne renvoyée a la parole en dernier ;
- ➡ Principe du procès équitable : collégialité, contradictoire, publicité.



5 - Délibéré & arrêt motivé

- Délibéré secret sans le Parquet ni l'instructeur ;
- Arrêt motivé : indique les raisons de la décision ;
- Peut prévoir une amende (jusqu'à 6 mois de rémunération, selon circonstances) ;
- Décision publique, consultable sur le site de la Cour des comptes.



6 - Voies de recours

- Appel devant la Cour d'appel financière (nouvelle instance) ;
- Cassation devant le Conseil d'État.



7 - Cas particulier

- Si les faits relèvent aussi d'un délit pénal ;
- ➡ compétence du juge pénal (justice financière et pénale complémentaires).

SALON DES COMMUNES ET DES INTERCOMMUNALITÉS DU VAR : LE CENTRE DE GESTION AU RENDEZ-VOUS !

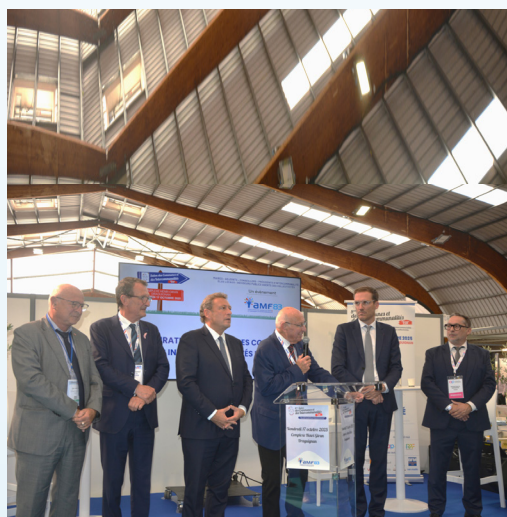
Comme chaque année, en sa qualité de partenaire des collectivités et établissements publics du Var, le CDG 83 a répondu présent pour cette 8e édition au complexe Henri Giran de Draguignan. En ces temps d'incertitudes, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a manifesté à cette occasion sa volonté d'accompagner ses partenaires dans l'ensemble des domaines relatifs aux ressources humaines. Elus du CDG 83 et agents étaient ainsi présents pour répondre aux questions des visiteurs sur les missions proposées, aussi bien facultatives qu'obligatoires. Retours en images sur les moments marquants de cet événement.



Assemblée générale de l'Association des Maires du Var.



L'équipe du Centre de Gestion présente sur son stand au salon.



Inauguration du salon des Communes et des Intercommunalités du Var.



Conférence sur le thème : « Laïcité : 120 ans après la loi de 1905, défendons notre république pour toujours mieux vivre ensemble. »

