



Secrétaires généraux de Mairie : des actions concrètes pour animer le réseau - P.12



P.8 - Prévention du risque routier, acte III



P.16 - Elections professionnelles : le compte à rebours a commencé



P.18 - Salon Var emploi public : promouvoir des métiers qui ont du sens

SOMMAIRE

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

Un nouveau site Internet pour le CDG 83

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Télédéclaration des cotisations : mode d'emploi

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Technicien territorial : un concours phare pour les collectivités et les établissements publics

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Journée sécurité routière, acte III

SANTÉ..... P10

Prévenir le tabagisme, c'est protéger des vies

DOSSIER : SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE..... P12

Des actions concrètes pour animer le réseau

ARCHIVES..... P14

Bien gérer l'information : optimiser les ressources au service du public

RELATIONS SOCIALES P16

Élections professionnelles 2026 : le compte à rebours a commencé !

EMPLOI PUBLIC..... P18

Promouvoir des métiers qui ont du sens

ACTU JURIDIQUE..... P24

EDITO



Gestion des documents : un choix politique au service de l'action publique

La gestion des documents n'est pas une affaire purement technique réservée aux spécialistes. C'est un choix politique, au sens le plus noble du terme : celui de l'efficacité de l'action publique, de la bonne utilisation de l'argent public et du respect des droits des citoyens.

Aujourd'hui, les collectivités territoriales et les établissements publics produisent et conservent des volumes considérables de documents, qu'ils soient papiers ou numériques. Trop souvent, l'accumulation prend le pas sur l'organisation.

Ce désordre a un coût bien réel : des dépenses inutiles, du temps perdu pour les agents, des risques juridiques accrus et des espaces immobilisés qui pourraient être consacrés à l'accueil du public ou à l'amélioration des conditions de travail. À l'heure où chaque euro compte, continuer à « tout garder » ne peut plus être considéré comme une option responsable.

Face à ces enjeux, les élus et leurs administrations peuvent parfois avoir le sentiment d'être confrontés à des difficultés insolubles. Pourtant, une conviction s'impose : la solution ne réside ni dans le tout-numérique, ni dans la multiplication des outils. Sans cadre clair, sans règles partagées et sans accompagnement, la dématérialisation devient elle-même une source supplémentaire de désorganisation et de dépenses.

La réponse repose avant tout sur une méthode structurée, assumée et comprise par tous. Une gestion documentaire maîtrisée permet de trier, conserver ce qui doit l'être, éliminer ce qui ne l'est plus, et sécuriser l'ensemble des processus administratifs.

Dans cette transformation indispensable, les archivistes jouent un rôle stratégique. Garants de la mémoire publique, ils sont aussi des acteurs clés de la performance administrative. Leur expertise aide les décideurs publics à faire des choix éclairés, conformes aux obligations réglementaires, tout en tenant compte des réalités humaines et budgétaires.

C'est dans cet esprit que le CDG83 affirme une ambition claire : accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics vers une gestion responsable et durable de leurs documents.

Reprendre la maîtrise de la gestion des documents, c'est sécuriser l'action publique, optimiser les ressources et redonner du sens au travail des agents. C'est, en définitive, un engagement concret et utile au service de 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

Un nouveau site Internet pour le CDG 83

Début février, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var mettra en ligne son nouveau site Internet : www.cdg83.fr Plus simple d'utilisation, plus ergonomique, et regroupant des rubriques facilement accessibles, ce nouveau site a une ambition : mettre en lumière, en moins de trois clics, l'ensemble de ses missions au service des collectivités et des établissements publics.

Après plusieurs années d'existence, le site Internet du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a fait l'objet d'une évaluation complète. L'objectif est de permettre de repérer les informations plus facilement en moins de trois clics, apporter plus de clarté sur les missions de l'établissement pour faciliter la navigation et enfin, mettre en valeur les compétences du CDG 83 avec un contenu plus qualitatif.

LES PUBLICS CIBLÉS

Le Centre de Gestion regroupe de nombreuses missions relatives aux ressources humaines, à la fois obligatoires (fixées par le législateur) et optionnelles (décidées par le Conseil d'administration de l'établissement). Aussi, il devenait nécessaire de clarifier l'accès à l'information à destination des partenaires du CDG 83. Le site a donc été pensé à la fois pour les collectivités et établissements publics en mettant en valeur les services à leur disposition par des intitulés clairs et accessibles, mais aussi pour le grand public avec la mise en avant des rubriques concours/examens professionnels et emplois/carrières.

EXPERTISES ET TARIFICATIONS

Le Centre de Gestion, c'est aussi de nombreuses expertises parfois méconnues des partenaires de l'établissement. C'est pourquoi, un onglet spécifique met en avant ces savoir-faire : conseil en recrutement, conseil en organisation, conseil statutaire, assistance juridique, paie à façon, archives. Par ailleurs, d'autres entrées sont mises en lumière sur la page d'accueil : dialogue social (instances consultatives, droit syndical, élections professionnelles) prévention/santé/handicap (protection sociale, médecine préventive, médiation...).

Enfin, les publications légales sont accessibles très facilement pour retrouver les délibérations du Conseil d'administration, les listes d'aptitude ou bien encore les arrêtés de promotion interne. Sur chaque mission, les visiteurs pourront retrouver la tarification avantageuse proposée par le CDG 83 (services inclus dans la cotisation obligatoire, dans la cotisation additionnelle, tarifications spécifiques...).

ACCÈS SÉCURISÉS

Des connexions sécurisées seront délivrées aux collectivités et établissements publics pour l'accès à certaines informations concernant : les concours, les instances paritaires, le conseil médical, la docuthèque, les marchés publics et les cotisations.





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

Téledéclaration des cotisations : mode d'emploi

Les collectivités et établissements publics affiliés sont tenus de verser le montant de leurs cotisations assises sur la masse salariale des rémunérations versées à leurs agents. Cette déclaration s'effectue en ligne, via le portail Net'cotisation, accessible à partir du site Internet du CDG 83 (www.cdg83.fr) ou directement à l'adresse : www.cdg-portal.arketeam.fr/cdg83.

UNE MÊME ASSIETTE POUR DEUX COTISATIONS

Les cotisations sont calculées en appliquant le taux voté chaque année par le Conseil d'administration du CDG 83 à la totalité des rémunérations versées par chaque collectivité et établissements publics aux :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet affiliés à la CNRACL ;
- Fonctionnaires stagiaires et titulaires effectuant moins de 28h hebdomadaires soumis au régime général ;
- Fonctionnaires d'État ou d'une autre collectivité exerçant, au sein de la collectivité, une activité accessoire non soumise à cotisations sociales ;
- Agents non titulaires de droit public soumis au régime général de Sécurité sociale.

Les cotisations ne sont pas dues pour les rémunérations des agents bénéficiant de contrats de droit privé.

UNE CONNEXION PROTÉGÉE

La connexion est protégée par un identifiant et un mot de passe, d'où la nécessité d'une mise à jour régulière des informations relatives aux correspondants.

En cas de changement au sein d'une collectivité, il est impératif de transmettre au Centre de Gestion les coordonnées de la personne en charge des télédéclarations (nom, prénom, adresse mail) afin de favoriser les échanges.

Le CDG peut être amené à envoyer des mails à partir de la plateforme. Dans le cas où la collectivité a mis en place une solution de protection de messagerie, il faut veiller à approuver la réception de mails.

COMMENT ET QUAND DÉCLARER ?

Les collectivités doivent compléter toutes les rubriques du bordereau de versement des cotisations : effectifs, bases (CNRACL et régime général) et référence du mandat de paiement. Une collectivité ayant plusieurs budgets doit faire autant de déclarations.



Les cotisations sont calculées automatiquement en appliquant à cette base les taux définis par le Conseil d'administration. Cependant, si des écarts de centimes sont constatés, les collectivités doivent rectifier les montants afin qu'ils coïncident avec leur mandat de paiement.

Après validation, la déclaration est téléchargeable au format PDF et doit être jointe à l'appui du mandat de paiement transmis au Service de Gestion Comptable (SGC) de la collectivité déclarante. **Il est inutile de l'envoyer au CDG.**

La déclaration et le versement correspondant doivent être effectués mensuellement au plus tard le 10 du mois suivant et, afin de faciliter le rapprochement de la déclaration au versement, le libellé des mandats de paiement devra commencer par « COTIS-CDG + votre n° INSEE ».

Un tutoriel d'utilisation du module est mis à disposition sur le portail Net'cotisation accessible via le site du CDG www.cdg83.fr.

LES CONTACTS AU CDG 83

Pour la création de logins, modifications des correspondants ou tout autre renseignement, vous pouvez contacter l'équipe du service financier du CDG : finances@cdg83.fr ou 04 94 00 09 20

LES TAUX DE COTISATIONS RESTENT INCHANGÉS EN 2026

La cotisation obligatoire permet au CDG d'assurer des missions telles que l'organisation des concours et examens professionnels, l'établissement et la publicité des listes d'aptitude, la gestion de l'emploi et la gestion de la carrière des agents.

Pour le CDG 83, ce taux est de 0,80%.

La cotisation dite additionnelle quant à elle, permet au CDG d'aller au-delà des missions obligatoires et de proposer des services comme l'information sur les droits à la retraite, l'information juridique et statutaire...

Pour le CDG 83, ce taux est de 0,4%.



UNE COTISATION SPECIFIQUE

Les collectivités et établissements publics doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en interne soit en adhérant à un service de santé au travail interentreprises ou assimilés. Le CDG 83 a créé ce service au titre de ses missions facultatives. Ainsi, les collectivités et établissements publics adhérents à ce service par convention, qu'ils soient affiliés obligatoires ou pas, déclarent et versent selon les mêmes conditions leurs cotisations.

Le taux est identique depuis juillet 2024 soit 0,35%.

CE QU'IL FAUT RETENIR



- ✓ Il est impératif d'effectuer une déclaration et un mandat par collectivité ou établissement public (1 n° de SIRET = 1 déclaration = 1 mandat de paiement) ;
- ✓ L'assiette de cotisation intègre les rémunérations versées aux agents au titre d'un cumul d'activités accessoires ;
- ✓ Les rémunérations versées aux bénéficiaires de contrats de droit privé sont exclues de l'assiette ;
- ✓ Si aucune rémunération n'a été versée dans le mois, la déclaration devra être validée à zéro ;
- ✓ La déclaration et le versement correspondant doivent être effectués mensuellement au plus tard le 10 du mois suivant ;
- ✓ Le bordereau de cotisation tient lieu de pièce justificative à l'appui du mandat de paie. Il doit être transmis uniquement à votre comptable ;
- ✓ Vous devez déclarer le montant correspondant au mandatement au centime près ;
- ✓ Votre état de charges annuel URSSAF devra être joint à la déclaration du mois de décembre ;
- ✓ Afin de faciliter le rapprochement de la déclaration au versement, veuillez préciser sur votre mandatement « COTIS-CDG + votre n° INSEE »



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

Technicien territorial : un concours phare pour les collectivités et les établissements publics

Ce début d'année est marqué par l'organisation du concours de Technicien territorial (et Technicien territorial principal de 2^e classe) par les équipes du CDG 83. Un événement d'envergure puisque les épreuves accueilleront au total près de 1 500 candidats.

«Le concours de Technicien territorial constitue pour notre établissement un événement important, explique Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. Les candidats seront nombreux et tout est fait pour qu'ils puissent passer les épreuves dans les meilleures conditions possibles.»

QUATRE SPÉCIALITÉS OUVERTES

Ce concours, organisé dans le département varois tous les 2 ans pour le compte de la région Sud-Paca, regroupe 4 spécialités :

- Espaces verts et naturels ;
- Services et interventions techniques ;
- Ingénierie, informatique et système d'information ;
- Prévention, gestion des risques, hygiène et restauration.

Les écrits se tiendront le 9 avril et se dérouleront sur différentes communes : La Crau, La Garde, Toulon et Solliès-Pont.

LES ENJEUX POUR LES ANNÉES À VENIR

Le concours de Technicien territorial répond à un besoin des collectivités et établissements publics, en particulier l'informatique et les systèmes d'information, à l'heure où le numérique est devenu un outil essentiel pour le bon fonctionnement des organisations et où des questions se posent sur la bonne utilisation de l'intelligence artificielle (voir interview). « Les collectivités sont aussi en recherche d'agents pour l'entretien des espaces verts. Le Var est une terre boisée et agricole, nécessitant un entretien quotidien par des femmes et des hommes qualifiés », conclut Jean-Baptiste Ratti.





INTERVIEW



Gilles Schneider

Directeur des systèmes d'information à Dracénie Provence Verdon agglomération et membre du jury de Technicien.

« La maîtrise des outils numériques est devenue indispensable pour les collectivités. »

Quelles sont les missions assurées par les techniciens au sein des collectivités ?

« Cela dépend de la taille de la collectivité. Au sein d'une petite structure, le technicien est amené à avoir des missions très polyvalentes et peut prendre en charge l'ensemble de l'infrastructure. Au sein d'organisations plus grandes, le technicien peut travailler dans des secteurs plus spécifiques comme des interventions au sein des collèges et des lycées. La palette de métiers de technicien est très large et peut aller de sujets purement techniques à l'accompagnement des utilisateurs. »

Les collectivités sont-elles demandeuses du profil de technicien au sein de leurs structures ?

« De nos jours, le numérique est devenu incontournable et des compétences pour gérer ces nouveaux outils sont indispensables pour le bon fonctionnement d'une collectivité. Ces technologies ont tellement évolué ces dernières années qu'elles sont désormais au cœur de l'organisation du travail. »

En qualité de membre de jury du concours de Technicien, qu'est-ce qui fait la différence entre les candidats ?

« La maîtrise des aspects techniques est bien évidemment essentielle. La principale différence est ensuite la capacité des candidats à montrer qu'ils peuvent évoluer dans leur carrière. Autrement dit, certains resteront uniquement centrés sur leurs missions tandis que d'autres seront curieux de découvrir d'autres domaines, d'autres aspects du métier, vont comprendre les enjeux de ces nouvelles technologies comme leurs impacts sur l'environnement, l'organisation ou la cybersécurité. Au cours du concours, on voit des profils se dessiner : certains réfléchissent en termes de techniques et d'autres en termes de sens. Une nouvelle technologie n'est efficace que si on l'appréhende dans sa globalité et qu'elle fait la preuve de son utilité. »

« L'IA peut apporter des propositions mais au final, c'est l'humain qui tranche »

Comment se situent les collectivités en matière de cybersécurité dans le contexte actuel ?

« Cette question est devenue une obligation réglementaire pour certaines strates de collectivités mais cela reste très disparate. Certaines collectivités comprennent l'importance de mettre en place une politique de sécurité des systèmes d'information tandis que d'autres sont plus insouciantes par manque de maîtrise du sujet. Les menaces sont devenues nombreuses et diverses. Aujourd'hui, en allumant notre ordinateur, on est connecté au monde entier et la menace peut venir de partout. La question n'est malheureusement plus de savoir si nous allons être attaqués mais plutôt quand nous allons être attaqués. Nous faisons beaucoup de sensibilisation à destination des agents à ce sujet car 80% des incidents liés aux attaques sont dus aux imprudences des utilisateurs. »

Qu'en est-il du développement de l'intelligence artificielle ? Peut-elle menacer certains métiers ?

« L'intelligence artificielle est une question globale qui doit être prise en compte par toutes les composantes de l'administration, parce qu'au-delà de l'aspect technique, elle comporte par exemple des enjeux environnementaux et éthiques. C'est un peu l'hystérie autour de l'IA depuis la sortie de ChatGPT alors que ces technologies ne sont pas inéluctables et ne sont pas récentes. Elles sont utilisées dans certaines professions depuis longtemps et donnent par exemple des résultats probants en médecine. Certes, ces technologies ne peuvent être ignorées, elles doivent être prises en compte et peuvent apporter un plus, mais il faut se poser la question de leur véritable utilité et de leur rentabilité selon les missions à accomplir. Là aussi, il y a une importante sensibilisation à faire auprès des agents. Même si l'IA peut apporter des éléments de réponse et des propositions, au final, c'est l'humain qui doit trancher et prendre une décision, en fonction de ses compétences, de son expérience.

Certains métiers vont probablement disparaître et c'est déjà le cas depuis longtemps avec l'automatisation, mais là, on ne parle plus que de technique, il s'agit d'un débat d'un autre niveau, et avant de s'engager dans cette voie, il est essentiel de penser la question comme l'ont fait certains philosophes tels que Bergson et de savoir si une technique est un progrès car elle améliore durablement la condition de l'homme. »





Blandine MONIER

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

Sécurité routière, acte III

Le 4 décembre dernier à Brignoles, s'est déroulée la troisième journée consacrée à la prévention du risque routier, à destination des agents de la Communauté d'Agglomération Provence Verte, organisée par le CDG 83. Près de 70 personnes étaient présentes, à la découverte de différents ateliers animés par des acteurs de la prévention routière. L'objectif : faire prendre conscience du risque routier, principale cause de mortalité au travail.

Pour la première année, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale a souhaité renforcer ses actions en matière de prévention du risque routier. Cette volonté s'est concrétisée ainsi en 2025 par l'organisation de trois journées de sensibilisation à travers le département (au lieu d'une par le passé) : le 24 avril à Villecroze à destination des agents de la Communauté de Communes Lacs et Gorges du Verdon, le 12 juin aux Issambres pour le personnel de la Mairie de Roquebrune-sur-Argens et enfin, le 4 décembre à Brignoles, au profit de la Communauté d'Agglomération Provence Verte et des collectivités avoisinantes.

UNE FORMULE GAGNANTE

Pour cette nouvelle édition, le Centre de Gestion a fait le choix d'une formule qui a fait ses preuves, à savoir des ateliers tournants, composés de groupes d'une dizaine de personnes à la découverte de différents ateliers.

Les ateliers proposés ont misé sur l'interactivité, notamment le quiz simulateur de conduite, la rédaction du constat à l'amiable (par Imène El Echi de la GMF), le jeu du Code de la route ou bien encore le masque virtuel pour repérer les risques routiers (animés par la GMF). L'accent a également été mis sur les retours d'expériences, à travers le témoignage de Richard Pastor (addictologue) et l'intervention de Samuel Pansiot, gendarme affecté au peloton motorisé Saint-Maximin-la-Sainte-Baume. Les participants étaient invités à tester leurs connaissances sur le Code de la route avec Jérémie Gérard, responsable de la Maison de la Sécurité Routière et ses agents. Enfin, le service de médecine du CDG 83 était présent pour tester la vue des agents.

Cet événement a été marqué par la tenue d'un stand de la Banque Française Mutualiste.

LES PARTENAIRES

À l'instar des journées de sécurité routière précédentes, différents partenaires étaient présents aux côtés du Centre de Gestion à savoir : La Maison de la Sécurité Routière du Var, la GMF, Parat Conseils, la Communauté d'Agglomération Provence, la Ville de Brignoles et la Gendarmerie nationale.



Les intervenants présents pour cette 3^e journée consacrée à la prévention des risques routiers à Brignoles, organisée par le CDG 83.



INTERVIEW



Samuel Pansiot

Gendarme affecté au Peloton motorisé
Saint-Maximin-la-Sainte-Baume

«Les infractions et délits concernent toutes les catégories de la population»

Quels sont vos domaines d'interventions au quotidien ?

« Notre mission est d'assurer la surveillance routière dans notre secteur, principalement le contrôle de la vitesse des automobilistes et les dépistages d'alcoolémie. Au départ, nous étions principalement affectés sur les axes autoroutiers puis, notre champ d'action s'est élargi sur les routes secondaires. Actuellement, nous sommes quatre motards pour couvrir le secteur ouest du département. »

Quels sont vos objectifs durant cette journée de prévention ? Les messages que vous souhaitez faire passer auprès des agents ?

« J'explique les sanctions que les conducteurs peuvent encourir en cas d'infractions et délits. Je rappelle aussi certaines règles essentielles comme respecter les vitesses, ne pas conduire en téléphonant et bien évidemment, ne pas prendre le volant après avoir bu de l'alcool. La limite est de 0,5 grammes par litre de sang. Au-delà, de 0,5g à 0,8g, le conducteur se voit retirer 6 points avec une amende. Au-delà de 0,8g, c'est un délit, le permis de conduire est suspendu immédiatement pour une durée de 6 mois. L'amende est de 4 500€ voire plus en cas de récidive. La personne peut également finir en garde-à-vue et écoper d'une peine allant jusqu'à 2 ans de prison ! »

Quels sont les profils des personnes interpellées dans ces cas de figure ?

« Cela touche toutes les catégories de population : jeunes, personnes âgées, cadres, ouvriers... Il n'y a pas d'âge ou catégorie sociale en particulier. Par exemple, il m'est arrivé de contrôler une dame de 70 ans sous l'emprise de stupéfiants ! »

Les interpellations se font d'abord sur l'attitude du conducteur sur la route. Si l'on constate quelque chose d'anormal, on intervient.»

« La prévention et la répression doivent se poursuivre »

Comment ont évolué les techniques de contrôles des produits stupéfiants ? Qu'en est-il du protoxyde d'azote ?

« Pour l'alcool, on est passé des ballons classiques à des appareils électroniques qui permettent d'obtenir des résultats très rapidement. Pour les stupéfiants, nous sommes équipés de tests salivaires permettant de détecter tout type de drogue : amphétamine, méthamphétamine, cocaïne, THC, opium. Enfin, malheureusement, nous ne disposons pas encore de dispositifs pour détecter le protoxyde d'azote. Toutefois, des technologies de détection sont en ce moment à l'essai avec des premiers tests concluants. »

L'attitude des conducteurs sur la route a-t-elle changé avec le développement des campagnes de prévention ?

« Les campagnes de prévention permettent indéniablement de changer certains comportements. Toutefois, il y a toujours de nouveaux conducteurs sur les routes. Cela ne s'arrête jamais. Désormais, nous sommes bien équipés pour intervenir avec des motos récentes et des vêtements de protection plus sécurisants notamment en cas de chute. La prévention et la répression doivent se poursuivre. Ce qui est sûr, c'est que nous ne serons jamais au chômage ! (rires). »



Prévenir le tabagisme, c'est protéger des vies

Les derniers chiffres du Baromètre Santé 2024 révèlent que le tabagisme en France est en diminution. Ainsi, 24% des personnes âgées de 18 à 79 ans déclarent fumer du tabac. Toutefois, le tabac est à l'origine de 75 000 décès chaque année en France, soit la première cause de mortalité évitable. Les médecins du travail et infirmiers en santé au travail du CDG 83 abordent cette question de la consommation et apportent des conseils pour aider à arrêter voire diminuer de fumer.

L'opération « Mois sans tabac » qui se déroule tous les ans en novembre, est l'occasion de mettre en place différentes campagnes d'information sur les risques liés à cette addiction. Tout au long de l'année, l'équipe de médecine préventive du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var évoque les risques liés à la consommation de ce produit avec les agents lors des consultations. « En effet, il est nécessaire de faire un entretien motivationnel, explique le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin au CDG 83. Celui-ci permet de voir si l'agent est susceptible d'entreprendre un sevrage et repérer les éventuels freins à l'arrêt. » Les médecins accompagnent ainsi le patient sur les bénéfices de l'arrêt du tabac en termes de santé, d'aspect financier, et rappellent les effets nocifs à moyen et long terme, notamment les risques de cancer, de maladies cardiovasculaires et d'insuffisance respiratoire. « Parfois, il faut plusieurs tentatives avant un sevrage définitif, souligne le Dr Spinosa-Allouche. » Et d'ajouter. « Sur l'aspect du coût, à titre informatif, l'arrêt de la consommation de 3 paquets par semaine correspond à une économie moyenne de 7 200 euros en cinq ans ! »



QUID DE LA CIGARETTE ÉLECTRONIQUE ?

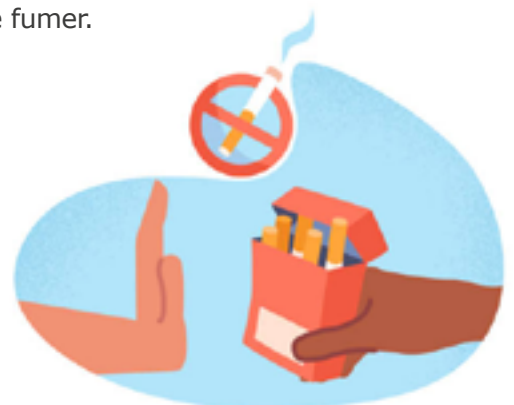
On assiste depuis plusieurs années à une nette progression de l'usage des e-cigarettes, soit en relai de la cigarette classique, soit en consommation parallèle. Un rapport récent du Haut Conseil de santé publique conclut qu'il n'y a pas, actuellement, de preuves scientifiques suffisantes permettant d'affirmer que les produits du vapotage puissent constituer une aide à l'arrêt de la consommation de tabac. Par ailleurs, des études sont en cours afin d'évaluer la nocivité de ce nouveau mode de consommation. En France, l'Agence nationale de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses) travaille sur l'évaluation des risques associés à l'usage du vapotage.

D'AUTRES MOYENS DE SUBSTITUTION

En attendant les conclusions sur les potentiels risques de la cigarette électronique, il existe des moyens plus fiables et sûrs pour arrêter le tabac dont certains sont pris en charge par la Sécurité sociale. La Haute Autorité de Santé préconise de combiner des formes orales de substituts nicotiques pour lesquelles la nicotine est libérée rapidement (gommes, comprimés, pastilles...) à des patchs où la nicotine se libère progressivement. D'autres méthodes peuvent être utilisées comme l'hypnose, un suivi par un tabacologue ou bien encore des applications mises en place par Tabac Info service.

LES BÉNÉFICES DE L'ARRÊT

« Les bénéfices de l'arrêt du tabac sont visibles très rapidement, indique le collaborateur médecin. Dès 48 heures, on retrouve le goût et l'odorat, au bout de 3 mois, moins d'essoufflement et on considère qu'après 10 ans, le risque de cancer du poumon est réduit de moitié. » Actuellement, plus de la moitié des fumeurs quotidiens (55%) déclarent avoir envie d'arrêter de fumer.



Idées reçues



ARRÊTER DE FUMER FAIT GROSSIR



FAUX. On ne prend pas systématiquement du poids quand on arrête de fumer. Il est possible de prendre quelques kilos, entre 2 à 3 kilos en moyenne. Cette prise de poids s'explique par le fait que la nicotine de la cigarette brûle naturellement des calories. Elle peut aussi agir parfois comme un coupe-faim. Faire un peu d'exercice physique, éviter les collations, varier et équilibrer son alimentation permet de limiter cette prise de poids.

FUMER QUELQUES CIGARETTES PAR JOUR N'EST PAS DANGEREUX



FAUX. 1 à 4 cigarettes par jour c'est 3 fois plus de risque de mourir d'un infarctus.

LES VAPOTEUSES SONT SANS DANGER



VRAI et FAUX. Il n'y a pas de tabac dans une vapoteuse et en utilisation normale le chauffage n'entraîne pas de combustion des produits contenus dans le liquide. Il n'y a donc pas de monoxyde de carbone et la quantité de substances cancérigènes est plus faible. Toutefois, les émissions de la vapoteuse (e-liquide) ont des effets biologiques mesurables, dont on ne connaît pas à ce jour les conséquences cliniques et épidémiologiques dans la durée.

LES CIGARETTES ROULÉES SONT MOINS DANGEREUSES POUR LA SANTÉ QUE LES CIGARETTES INDUSTRIELLES



FAUX. Les cigarettes roulées contiennent plus de goudrons, monoxyde de carbone et nicotine. Le plus souvent elles sont fumées sans filtre. La combustion est plus difficile, ainsi le fumeur rallume plus souvent la cigarette et aspire plus profondément à chaque première bouffée.

ASPECTS JURIDIQUES



Code de Santé publique : Interdiction de fumer dans les lieux à usage collectif et notamment sur le lieu de travail. Le CSP prévoit la possibilité de mettre en place un local fumeur sous conditions strictes (Article R3512-6) et notamment « *ces emplacements ne peuvent pas être aménagés au sein des établissements d'enseignement publics et privés, ..., des établissements destinés à ou régulièrement utilisés pour l'accueil, la formation, l'hébergement ou la pratique sportive des mineurs, des aires collectives de jeux et des établissements de santé, ainsi que dans les espaces mentionnés aux 2° et 5° à 8° de l'article R. 3512-2* ».

Le décret n° 2025-582 du 27 juin 2025 relatif aux espaces sans tabac et à la lutte contre la vente aux mineurs des produits du tabac et du vapotage, étend l'interdiction de fumer aux abribus, aux parcs et jardins publics, aux plages, aux abords des bibliothèques, des enceintes sportives et des établissements d'enseignement primaire et secondaire, ainsi qu'aux lieux d'accueil et hébergement des mineurs.

Les écoles deviennent donc des espaces sans tabac. Cela s'inscrit dans un double objectif de prévention

en santé publique pour les enfants (public vulnérable, tabagisme passif...) et de lutte contre les addictions au travail pour les agents.

L'interdiction de fumer dans les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées publics et privés s'applique « **dans un périmètre déterminé autour des accès publics de ces établissements, pendant leurs heures d'ouverture** » (article R.3512-2 CSP).

Les modalités précises sont prévues par l'arrêté du 21 juillet 2025 fixant les périmètres et les modèles de signalisation prévus respectivement aux articles R. 3512-2 et R. 3512-7 du code de la santé publique. Il prévoit notamment (Article 1) : « *Le périmètre ... est défini comme la zone de l'espace public comprise dans un rayon de dix mètres à partir des accès publics des lieux concernés par l'interdiction de fumer.* »

En complément une FAQ du ministère de la santé indique comment calculer le périmètre

Par ailleurs, le code de la santé publique rend obligatoire une signalisation apparente de l'interdiction (Article R3512-7) avec un modèle défini par arrêté.

Secrétaires généraux de Mairie : des actions concrètes pour animer le réseau

En charge de l'animation du réseau de secrétaires généraux de Mairie SGM, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a organisé, le 1^{er} octobre dernier, une visioconférence. L'objectif était de présenter les résultats de l'enquête menée par l'Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion (ANDCDG) sur les conditions de travail de ces acteurs essentiels pour le bon fonctionnement de l'environnement territorial.

Cette rencontre a permis d'échanger autour de trois thématiques à savoir : les pratiques managériales, les relations de travail et la mise en place du réseau des secrétaires généraux de Mairie du Var.

UNE ENQUÊTE NATIONALE

L'enquête menée par l'ANDCDG relative à la qualité de vie et aux conditions de travail des secrétaires généraux de Mairie a enregistré 4 400 répondants au niveau national dont :

- 93% jugent que leur métier est porteur de sens ;
- 20% disposent d'un plan de formation ;
- 50% ont un organigramme.

Plusieurs enseignements ont pu être tirés. Ainsi, l'enquête a permis de constater que ce métier est fortement porteur de sens mais avec beaucoup de pression (surcharge de travail...). Par ailleurs, des pratiques managériales restent encore à structurer (absence d'organigramme et de plan de formation...) tout comme le réseau professionnel et ce, afin de partager des pratiques communes et mutualiser certains outils. Les résultats dans le Var suivent les tendances nationales.



L'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉ PAR LE CDG 83



Au vu des réponses des SGM du Var, le Centre de Gestion propose d'accompagner les secrétaires généraux de Mairie varois notamment pour :

- L'aide à la rédaction du document unique de prévention des risques (65% des interrogés dans le département déclarent ne pas en avoir) : prevention@cdg83.fr ;
- La médecine préventive (6% n'adhèrent pas à un service de médecine professionnelle ou préventive) : medecine.preventive@cdg83.fr – 04 83 16 82 46 ;
- L'intérim territorial (88% ne font pas appel au service de remplacement) : emploipublic@cdg83.fr – 04 94 00 09 46 ;
- Ou encore un contrat pour la Protection Sociale Complémentaire (25% n'ont pas de participation à la complémentaire santé) : psc@cdg83.fr.



RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE VAR

Cette enquête fait apparaître, au niveau départemental, une large satisfaction des secrétaires généraux de Mairie dans leurs relations de travail : 97% échangent très facilement avec le Maire et les élus, 90% sont informés sans difficultés des décisions du Maire et 85% peuvent compter sur le soutien décisionnel du Maire en cas de problème. Toutefois, 86% d'entre eux estiment que leur charge de travail est la principale cause de stress et 50% estiment disposer du temps nécessaire pour effectuer leurs tâches en témoigne cette dernière statistique : 55% consultent très souvent leurs boîtes mails pour mieux absorber leur charge de travail en dehors des heures de travail !

À SAVOIR.



Une réunion en présentiel s'est tenue le 30 septembre à la Communauté de Communes du Pays de Fayence dans le cadre du groupe DGS/secrétaires généraux de Mairie de l'intercommunalité.

Le CDG 83 va maintenir l'animation du réseau des SGM du Var au travers des réunions en présentiel en s'appuyant sur les réseaux existants au niveau des intercommunalités et des réunions en visioconférence pour l'ensemble des SGM du territoire.

CONSTAT ET PLAN D'ACTIONS

La visioconférence a mis en lumière les attentes des secrétaires généraux de Mairie. Concernant les conditions de travail, la majorité des participants ressent une surcharge permanente quelle que soit la période de l'année, demandant par conséquent une très grande disponibilité avec le stress qui en découle. Ainsi, il est proposé, à l'occasion des prochains échanges, de travailler un temps sur la gestion des périodes de tension au travail.

Pour ce qui est des missions de recrutement proposées par le Centre de Gestion (en particulier le service de remplacement) les participants n'ont pas exprimé de besoin (les CV proposés ne correspondant pas aux postes proposés). Par ailleurs, concernant les problèmes d'élaboration du document unique (par manque de temps) le service prévention du CDG 83 a proposé un accompagnement dans la réalisation de cet outil. Enfin, pour la formation, le Centre de Gestion travaillera en collaboration avec le CNFPT pour définir les besoins.

Pour les prochaines réunions, plusieurs sujets seront abordés à savoir : l'analyse des nouvelles réglementations, le partage des bonnes pratiques,

la mise en place du plan de formation (modèle et réglementation) l'élaboration des comptes épargne temps, ou encore, des modèles de délibération dans le cadre de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections.



LES AUTRES CHIFFRES CLÉS DE L'ENQUÊTE DES SGM À RETENIR (POUR LE VAR)

Pratiques managériales

- ➔ **84%** ont des fiches de poste actualisées
- ➔ **76%** ont un plan de formation
- ➔ **76%** ont un organigramme
- ➔ **78%** déclarent que chaque agent de la collectivité a un entretien annuel d'évaluation
- ➔ **44%** ont un règlement intérieur
- ➔ **58%** n'ont pas de plan de continuité d'activités ou de plan de reprise d'activités

Relations au travail

- ➔ **8,5/10** : note sur la satisfaction des relations de travail au sein de la collectivité
- ➔ **26%** reçoivent des ordres contradictoires entre leurs interlocuteurs
- ➔ **87%** estiment pouvoir exprimer librement une difficulté de travail avec le Maire ou le Conseil municipal

Conditions de travail au quotidien

- ➔ **8,5/10** : note sur la satisfaction des relations de travail au sein de la collectivité
- ➔ **68%** répondent que leurs tâches sont clairement définies
- ➔ **41%** estiment que leurs relations aux élus constituent la principale cause de stress
- ➔ **53%** ont le sentiment d'être souvent stressés
- ➔ **30%** déclarent une dégradation des conditions de travail depuis quelques années
- ➔ **28%** ne sont pas confiants pour leur avenir au sein de leur collectivité

Bien gérer l'information : optimiser les ressources au service du public



Des armoires débordantes de dossiers qui auraient pu être éliminés depuis longtemps, noyant au passage les documents essentiels. Et, côté numérique, des serveurs saturés par des versions obsolètes, des scans inutiles et des boîtes mails encombrées de milliers de messages sans intérêt. Ce désordre n'est pas qu'une question d'espace : il complique l'accès à l'information de qualité et mobilise des ressources qui pourraient être mieux utilisées.

UN COÛT INVISIBLE MAIS BIEN RÉEL

Qu'il soit papier ou électronique, chaque document conservé suppose un coût, direct et indirect. En numérique, ce sont des serveurs saturés, des sauvegardes plus lourdes, des coûts énergétiques accrus. Lorsque les volumes deviennent trop importants, les sauvegardes prennent tellement de temps qu'elles ne peuvent plus être réalisées pendant la nuit, ce qui fragilise la sécurité des données et augmente le risque d'incident.

Contrairement au numérique, le papier occupe un espace bien visible : des armoires, des rayonnages, des salles entières. Cette présence physique rend son encombrement tangible et, par contraste, accentue l'illusion que le numérique serait la solution idéale puisqu'il ne "prend pas de place" à l'œil nu. Cette perception crée souvent la tentation de vouloir tout dématérialiser pour faire disparaître le problème. Pourtant, la réalité est plus complexe : le papier reste le support le plus adapté dans certains cas et il est beaucoup plus simple et moins coûteux à conserver. Le numérique et le papier ne sont pas des adversaires mais des alliés. Ce qui compte, c'est de gérer intelligemment les deux pour éviter la saturation et garantir l'accès à l'information utile.

À ces coûts directs s'ajoutent des coûts indirects souvent ignorés : le temps passé, au quotidien, à classer, nommer les fichiers, qui explose lorsqu'aucune procédure n'est définie, le temps de recherche qui s'allonge quand trop de documents sont conservés sans logique, et les conséquences parfois lourdes de la perte d'un document. Retrouver une information par d'autres biais peut mobiliser des heures, voire des jours. Ne pas retrouver un justificatif peut priver d'une rentrée d'argent ou entraîner des dépenses imprévues, comme des travaux coûteux après avoir endommagé une canalisation faute de disposer des plans de récolement à jour. Et que dire des frais liés à un contentieux lorsque la collectivité ne peut pas prouver sa bonne foi parce que les documents n'ont pas été retrouvés ?

UN ENJEU FINANCIER SIGNIFICATIF



Réduire les volumes conservés, c'est réduire les coûts. Moins de stockage numérique, c'est moins de serveurs, moins de sauvegardes, moins d'énergie. Moins de doublons, c'est moins de temps perdu à manipuler des fichiers inutiles. Ces économies ne sont pas anecdotiques : elles peuvent représenter des milliers d'euros par an pour une collectivité, sans compter les gains indirects liés à la fluidité des processus. Côté papier, une organisation rigoureuse évite de devoir libérer toujours plus d'espaces supplémentaires et facilite la gestion des archives définitives.

UN ENJEU D'ESPACE

L'espace est une ressource rare. Chaque mètre carré occupé par des documents inutiles est un mètre carré qui ne sert pas à accueillir du public, à créer un bureau ou à améliorer les conditions de travail. Une politique documentaire claire permet d'identifier ce qui doit être conservé et ce qui peut être éliminé, d'organiser les versements des archives définitives pour libérer certains locaux et d'éviter la tentation du "tout garder" qui conduit à l'encombrement. Dans un environnement hybride, la question du support est essentielle : papier et numérique ne sont pas en concurrence, ils sont complémentaires. Mais dans les deux cas, une bonne gestion est indispensable pour éviter la saturation.



LA MÉTHODE AVANT L'OUTIL : UN DOUBLE DÉFI



Mettre en place un système d'archivage électronique ne se résume pas à installer un logiciel. Contrairement au papier, qui reste simple et peu coûteux à conserver, le numérique impose des infrastructures (stockage principal et sauvegarde distante), un logiciel spécifique et des compétences informatiques et archivistes pour les faire fonctionner. À cela s'ajoutent des coûts liés au matériel, aux licences et à la maintenance, qui ne sont pas négligeables.

Mais la complexité ne se limite pas à la technique : elle commence bien avant le versement. Le premier défi est colossal : traiter l'existant. Depuis des années, des millions de documents ont été créés sans anticipation de leur archivage. L'outil informatique facilite la production à l'infini, ce qui rend la masse à trier gigantesque. À titre d'exemple, il est illusoire d'imaginer trier manuellement les boîtes mail de tous les agents d'une collectivité.

Ce travail préparatoire suppose un audit, l'évaluation, l'élimination des pièces sans valeur, puis le classement, le nommage et l'indexation des documents à conserver. Pour les données issues des logiciels métiers, il faut en plus paramétrer ces outils, lorsqu'ils offrent les fonctionnalités nécessaires à l'archivage électronique. Si ce n'est pas le cas, la question du changement de logiciel se pose.

Le second défi concerne la gestion courante. Pour que les versements futurs soient possibles, il est indispensable de mettre en place des bonnes pratiques, des procédures et, lorsque c'est pertinent, des automatisations. Chaque agent doit intégrer ces règles dans son quotidien : par exemple, une gestion rigoureuse des mails dès leur réception est la seule manière d'espérer collecter des messages probants. Contrairement au papier, où un dialogue et une négociation sont possibles entre l'archiviste et le producteur au moment du versement, un système d'archivage électronique impose des règles strictes en entrée auxquelles il est impossible de déroger. Enfin, cette exigence devient encore plus cruciale avec l'essor de l'intelligence artificielle, qui permet de créer des documents en quelques secondes. Sans cadre clair, la production documentaire risque d'exploser, rendant la maîtrise des flux et l'archivage électronique encore plus complexe.

LES ARCHIVISTES : CHEFS D'ORCHESTRE DE L'ORGANISATION DOCUMENTAIRE

Face à ces enjeux, l'archiviste est bien plus qu'un technicien du tri : il est le chef d'orchestre d'une organisation durable. Sa mission couvre deux chantiers indissociables. Le premier consiste à traiter l'existant, en réalisant un audit, en identifiant les documents et les données à conserver ou à éliminer et en préparant les documents selon des règles strictes. Le second vise à sécuriser la gestion courante en définissant des procédures, en paramétrant les logiciels métiers et en accompagnant les agents pour qu'ils adoptent ces pratiques. Cette étape est essentielle, car un système d'archivage électronique ne tolère aucune approximation : les règles d'entrée sont strictes et ne peuvent être contournées.

L'archiviste est aussi un médiateur : il explique pourquoi ces exigences sont nécessaires, il forme, il propose des solutions adaptées aux moyens humains et financiers de la collectivité. Son rôle est stratégique, car il permet de concilier trois impératifs : conformité réglementaire, maîtrise technique et réalité des usages. Sans cette méthode, l'outil reste une coquille vide et l'investissement risque d'être inutile.

Les gains de place et d'argent que permet une bonne gestion de l'information ne sont pas une question secondaire mais un enjeu stratégique pour les collectivités. Une information bien gérée permet de réduire les coûts cachés, d'optimiser les espaces et de réinvestir ces ressources dans le service public. Cela passe par une approche équilibrée, où papier et numérique trouvent chacun leur place, dans une organisation pensée et partagée.





Bernard CHILINI

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

Élections professionnelles 2026 : le compte à rebours a commencé !



NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES RELATIVES AU VOTE ÉLECTRONIQUE



Le décret n° 2024-1038 du 6 novembre 2024, relatif aux dispositions réglementaires des livres I^{er} et II du Code Général de la Fonction Publique (CGFP), a fait évoluer de manière substantielle les dispositions réglementaires relatives aux opérations de vote électronique pour l'élection des représentants du personnel aux instances de dialogue social de la Fonction Publique.

Ce décret abroge pour la Fonction Publique Territoriale le décret n° 2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique. Les dispositions sont désormais codifiées aux articles R. 211-503 à R. 211-584 du Code Général de la Fonction Publique et s'appliqueront pour les élections professionnelles de décembre 2026. Elles visent à consolider le cadre juridique dans lequel seront mises en œuvre les opérations de vote électronique, en limitant les possibilités de recours contentieux.

De façon non exhaustive, les principales nouveautés concernent :

- Une définition plus précise des points devant figurer dans l'arrêté relatif à l'organisation des scrutins avec

pour objectif de sécuriser juridiquement les autorités organisatrices du scrutin ;

- Le renforcement notable du rôle et des prérogatives de l'expert indépendant (articles R 211-518 à R 211-521) et du nombre de rapports qu'il doit produire ;

- L'évolution des moyens mis à disposition des électeurs (articles R. 211-553 à R. 211-558) pour un haut niveau de sécurité (codes secrets communiqués à l'électeur par des canaux distincts) et la prise en compte des inscriptions tardives sur les listes électorales (délai de 15 jours avant le début du scrutin, avant lequel une notice de vote et un moyen d'authentification personnel doivent être communiqués à l'électeur, réduit pour les électeurs inscrits tardivement) ;

- La création d'un « délai de grâce » de 30 minutes au-delà de l'heure de clôture du vote, si l'électeur est connecté et authentifié à la Solution de Vote Électronique (SVE) (articles R. 211-559 à R. 211-568) et d'une possibilité pour l'électeur de vérifier la prise en compte de son vote.

Les prochaines élections professionnelles se tiendront le 10 décembre 2026. Elles marqueront le renouvellement de l'ensemble des représentants du personnel pour un nouveau mandat de quatre ans. Zoom sur les principales dates relatives à l'organisation de cet événement démocratique.



➔ **Au plus tard le 10 juin 2026 :**

■ Communication obligatoire aux organisations syndicales des effectifs et de la représentation hommes/femmes au 1^{er} janvier 2026 ;

■ Date limite de prise de la délibération sur la composition du CST (nombre de représentants / représentants élus, droit de vote ou non des élus) après consultation des organisations syndicales représentées au CST ;

■ Date limite de prise des délibérations pour la composition de la formation spécialisée ;

■ Délibération à transmettre obligatoirement aux organisations syndicales.

➔ **Au plus tard le 10 août 2026** (pour les collectivités placées au CDG) : Point sur les éventuelles évolutions de la représentation homme/femme en cas de variation des effectifs de plus de 20% suite à une réorganisation interne ou une modification statutaire. En cas de changement, la nouvelle représentation homme/femme est communiquée aux organisations syndicales.

➔ **Au plus tard le 11 octobre 2026** : Publicité de la liste électorale par voie d'affichage dans les locaux administratifs du CDG 83 et mention de la possibilité de consulter cette liste (horaires et lieu sur le site Internet : www.cdg83.fr). Un extrait de liste est affiché dans chaque collectivité selon les mêmes modalités pour les collectivités relevant du CST départemental, de la CAP et de la CCP. Pour les collectivités ayant leur propre CST : affichage de la liste électorale qu'elles ont établie dans leurs locaux.

➔ **Entre le 11 et le 21 octobre 2026** : Vérifications et réclamations par les électeurs (pour toute omission, radiation ou rectification de la liste électorale auprès de l'autorité territoriale qui en informe le CDG). Le Président du Centre de Gestion statue sur les réclamations dans les 3 jours ouvrés. Les listes électorales sont rectifiées et affichées.

➔ **Au plus tard le 29 octobre 2026** : Dépôt des listes de candidats par les délégués de liste des organisations syndicales (récépissé de dépôt de liste remis au délégué de liste par l'autorité territoriale compétente ainsi que la déclaration sur l'honneur sur l'éligibilité).

➔ **Au plus tard le 30 octobre 2026** : En cas de non-conformité d'une liste de candidats, le Président du CDG remet au délégué de liste une décision motivée d'irrecevabilité de la liste.

➔ **Au plus tard le 31 octobre 2026** : Affichage des listes de candidats dans la collectivité et insertion sur le site Internet du CDG 83 d'une information relative aux modalités de consultation. Les rectifications apportées ultérieurement à cette date sont affichées immédiatement.

➔ **Au plus tard le 1^{er} novembre 2026** : En cas de non-conformité d'une liste de candidats, contestation devant le tribunal administratif de la décision d'irrecevabilité de la liste. Le tribunal administratif statue dans les 15 jours suivant le début de la requête. L'appel n'est pas suspensif.

➔ **Au plus tard le 6 novembre 2026** : En cas d'inéligibilité d'un candidat : le Président du CDG 83 informe sans délai le délégué de la liste. Il dispose d'un délai de 3 jours francs pour remplacer le candidat inéligible, soit jusqu'au 9 novembre 2026. Le délai de 5 jours francs pour constater l'inéligibilité est allongé lorsque celle-ci intervient au-delà. Le remplacement du candidat inéligible est alors possible jusqu'au 15^e jour précédant la date du scrutin. Les listes modifiées sont affichées sans délai.

➔ **Au plus tard le 30 novembre 2026** : Date limite de réception par les électeurs du matériel de vote.

➔ **Jusqu'à la veille du 10 décembre 2026** : En cas d'évènement entraînant pour un agent l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur, l'inscription ou la radiation est prononcée soit à l'initiative de l'autorité territoriale (le Président du CDG) ou de l'intéressé. La rectification est immédiatement affichée.

➔ **10 décembre 2026** : Ouverture des bureaux de vote durant les heures de service pendant au moins 6 heures. Elaboration des procès-verbaux, proclamation des résultats et transmission du procès-verbal au Préfet, aux organisations syndicales ainsi que l'affichage des résultats dans les locaux administratifs.

➔ **Au plus tard le 15 décembre 2026** : Recours possible devant l'autorité organisatrice du scrutin qui statue dans les 48 heures par décision motivée qu'il transmet au Préfet. Contestation possible devant le juge des élections.

Promouvoir des métiers qui ont du sens

Le 27 novembre dernier, à l'espace Chalucet de Toulon, s'est déroulée la 3^e édition du Salon Var emploi public, organisée par les acteurs de l'emploi territorial dans le département. Cet événement, mobilisant 23 partenaires, dont les plus grands employeurs publics du Var, vise à promouvoir la richesse des carrières proposées par les trois versants de la Fonction Publique. Cette année, les métiers de la restauration collective et les métiers alimentaires ont été mis à l'honneur.

Richesse des métiers, possibilité d'évolution de carrière, sens de l'intérêt général... la Fonction Publique possède de nombreux atouts. C'est pour mettre en valeur ces avantages auprès du grand public qu'est né, il y a deux ans, le salon Var emploi public. Pour cette 3^e édition, les organisateurs ont proposé aux visiteurs différents ateliers pour mieux connaître les métiers et accompagner celles et ceux qui souhaitent rejoindre la Fonction Publique.

JOBS-DATING, PITCHS MÉTIERS, DÉMONSTRATIONS...

Plusieurs espaces étaient ainsi proposés :

- ✓ Un village regroupant les stands des différents partenaires pour présenter aux visiteurs leurs métiers et leurs institutions ;
- ✓ Des ateliers en accès libre pour aider les participants à rédiger leurs lettres de motivation, relire leurs CV, donner des conseils pour se présenter, apporter des éclairages sur les processus de recrutement, offrir des clés pour la confiance en soi ;
- ✓ Des jobs-dating pour plus d'une centaine d'offres d'emploi à pourvoir sur l'ensemble du département ;
- ✓ Des pitchs métiers : présentation des métiers de la Fonction Publique par celles et ceux qui l'exercent et présentation des métiers de la restauration collective et ceux tournés vers l'alimentation ;
- ✓ Un recrut'game : les employeurs et les candidats sont placés dans une même salle sans savoir quel est le rôle de chacun.

Cette journée a été marquée enfin par des démonstrations culinaires effectuées par des professionnels.



L'équipe du CDG 83 renseigne les visiteurs à l'occasion du salon.

LE CENTRE DE GESTION DU VAR AU RENDEZ-VOUS

Co-organisateur de cet événement, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var était présent à travers la tenue d'un stand et l'organisation d'un job-dating.

Sur son stand, les agents du CDG 83 ont apporté de nombreuses informations sur les modes d'accès à la Fonction Publique (concours, examens professionnels) les offres d'emplois, les possibilités d'évolution et les passerelles inter-Fonctions Publiques. Par ailleurs, le Centre de Gestion a renseigné les demandeurs sur les possibilités de travailler dans la Fonction Publique pour les personnes en situation de handicap, grâce notamment au contrat d'apprentissage public aménagé.



EN CHIFFRES

- ➔ 86 candidats se sont présentés au job dating du CDG 83
- ➔ 74 personnes ont été accueillies au stand du CDG 83
- ➔ 20 personnes ont demandé des informations relatives au recrutement des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés dans la Fonction Publique
- ➔ 34 personnes ont été inscrites à la bourse de l'emploi
- ➔ 18 personnes intéressées par le contrat d'apprentissage public

UNE CONVENTION POUR L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI PUBLIC DANS LE VAR



Cette journée a également été l'occasion de la signature de la convention entre le groupement des employeurs publics du département du Var et leurs partenaires. D'une durée de trois ans, cette convention poursuit un but : l'ensemble des signataires, employeurs publics et institutionnels, s'engagent à conjuguer leurs expériences et leurs complémentarités pour relever le défi du recrutement et faire progresser l'attractivité de l'emploi public sur le territoire du Var. Le texte fixe ainsi plusieurs objectifs :

- Réfléchir aux sujets de l'attractivité, proposer une stratégie et la décliner ;
- Organiser des événements visant à moderniser et promouvoir l'emploi public et institutionnel dans le Var tels que les salons ou les forums de l'emploi et autres événements ;
- Créer un groupe des ambassadeurs "Var emploi public" qui s'engagent à promouvoir l'emploi public lors d'événements RH, forums, salons... sous la bannière commune de Var emploi public ;
- Contribuer à l'élaboration de supports de communication sur l'attractivité de l'emploi public, en particulier dans le Var (articles, réseaux sociaux...) ;
- Promouvoir et animer le site "varemploipublic.var.fr" afin de valoriser les métiers et le territoire pour accompagner l'installation de futurs collaborateurs et faciliter la mobilité professionnelle et l'insertion des conjoints, notamment ceux de la communauté de Défense ;
- Rechercher la mise en adéquation de l'offre de formation avec les besoins de recrutement des organisations publiques sur le territoire ;
- Rédiger un recueil des bonnes pratiques pour partager les expériences réussies et duplicables au groupe partenarial ;
- Partager les expériences pour améliorer les processus de recrutement (usage de l'intelligence artificielle, retours d'expérience candidat...) et encourager les mobilités ;
- Rendre visible et promouvoir les actions portées par les acteurs du réseau pour l'emploi permettant aux employeurs publics de recruter autrement, et de manière inclusive.

LES PARTENAIRES SIGNATAIRES DE LA CHARTE

✓ Département du Var ; Métropole Toulon Provence Méditerranée ; Ville de Toulon ; Dracénie Provence Verdon Agglomération ; Ville de Draguignan ; Service Départemental d'Incendie et de Secours ; Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var ; Préfet du Var ; Ministère des armées ; Civils de la Défense ; Caisse Nationale Militaire de Sécurité Sociale ; Caisse d'Allocation Familiale du Var ; Agence Régionale de Santé ; Université de Toulon ; Direction Départementale des Finances Publiques ; Conseil

Régional Sud-PACA ; Communauté d'Agglomération Provence Verte ; Groupement hospitalier du Var ; Agence d'Urbanisme de l'aire toulonnaise et du Var ; Var Habitat ; France Travail ; Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale ; Association La Cordée.

ZOOM SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PUBLIC AMÉNAGÉ



Le contrat d'apprentissage public aménagé permet aux personnes en situation de handicap, titulaires d'une RQTH ou d'un dispositif équivalent, d'accéder à l'apprentissage dans la Fonction Publique. Il constitue un levier d'inclusion, de formation et d'insertion professionnelle, tout en répondant aux besoins en compétences des employeurs publics.

Le contrat d'apprentissage aménagé est ouvert aux personnes en situation de handicap :

- ✓ Dès 16 ans (15 ans dans certains cas) ;
- ✓ Sans limite d'âge ;
- ✓ Pour des formations du CAP au Master.

Les objectifs du dispositif :

- ✓ Garantir l'égalité d'accès à l'apprentissage dans la Fonction Publique ;
- ✓ Sécuriser et personnaliser les parcours de formation ;
- ✓ Favoriser l'inclusion durable des personnes handicapées au sein des employeurs publics.

L'ENGAGEMENT DU CDG 83

Dans le cadre de sa convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) le CDG 83 développe et promeut le contrat d'apprentissage aménagé auprès des collectivités et des personnes en situation de handicap. L'action repose sur 3 axes complémentaires :

- ✓ La création et l'actualisation d'outils (guides, support d'information, ressources pour les employeurs) ;
- ✓ L'information et l'accompagnement des employeurs publics ;
- ✓ La promotion de l'apprentissage auprès des travailleurs handicapés et des partenaires institutionnels.

Le CDG 83 accompagne les collectivités avant, pendant et à l'issue du contrat, notamment pour :

- ✓ La définition du poste et du parcours de formation ;
- ✓ L'appui au recrutement et la mobilisation des aides du FIPHFP ;
- ✓ La sécurisation administrative du contrat ;
- ✓ L'anticipation de la suite du parcours (recrutement, stagiairisation ou poursuite professionnelle).

Les aides financières et les dispositifs proposés :

- Rémunération de l'apprenti : prise en charge de 80% de la rémunération brute restant à la charge de l'employeur ;
- Frais de la formation : prise en charge plafonnée à 10 000€ pour chaque année ;
- Aides pédagogiques et surtout des aménagements nécessaires.

Le devoir de réserve des agents publics en période préélectorale



La période préélectorale implique un rappel particulier des principes déontologiques aux agents publics territoriaux :

■ Les agents territoriaux demeurent soumis à leur **obligation de neutralité, de laïcité et à leur devoir de réserve** (art L121-2 CGFP). En conséquence, durant l'exercice de leurs fonctions, les agents territoriaux ne peuvent pas prendre part à une campagne électorale.

■ Les agents candidats aux élections municipales à venir doivent séparer leurs activités professionnelles de leur campagne électorale. Ainsi, leurs obligations statutaires s'imposent à eux jusqu'au terme de leurs fonctions.

Tout manquement aux obligations déontologiques expose l'agent à des sanctions disciplinaires et à des conséquences électorales pour les élus.

Il est donc notamment interdit d'exprimer ses opinions politiques dans le cadre professionnel. L'agent, même en dehors du travail, reste soumis à une obligation de réserve à concilier avec la liberté d'expression. L'agent doit observer une certaine **retenue** dans l'expression de ses opinions. L'agent peut prendre part à la campagne, manifester et critiquer ou soutenir un candidat dans une certaine mesure.

Cette limitation est plus ou moins prononcée en fonction de la nature des fonctions exercées par l'agent et de son niveau hiérarchique.

L'objectif est notamment de préserver la neutralité de l'administration.

Les agents de la Fonction Publique peuvent exprimer leurs opinions sur les **réseaux sociaux** à caractère public, dès lors que ces opinions n'excèdent pas les limites de la loi ou d'une critique politique «classique» et non outrancière.

Il est conseillé de rester modéré et de ne pas faire état de la qualité d'agent public pour faciliter l'expression publique.

EXEMPLES



Lors d'élections législatives, un agent municipal a fait état de ses opinions politiques défavorables à l'égard du candidat sortant et maire de la commune, et a appelé à voter contre lui, par l'envoi d'un message SMS, et par des propos publiés sur sa page personnelle «Facebook», sans faire état de sa qualité d'agent municipal. Le juge n'a pas considéré que ces prises de position, bien que rédigées en des termes inappropriés et irrévérencieux, en particulier à l'égard du maire, excédaient les limites de la polémique électorale (CAA Nancy, 3 décembre 2015, n° 14NC02361, Commune de Saint-Avold)

Le tribunal administratif de Montpellier a condamné un agent public à deux ans d'exclusion, dont six mois avec sursis, pour ses propos virulents et grossiers à l'encontre tant de sa hiérarchie que des élus sur une page Facebook, paramétrée pour un accès «ouvert», où il remettait en cause le fonctionnement de son administration (TA Montpellier, 21 septembre 2016, n° 1502085).

DES OUTILS SIMPLES PEUVENT ÊTRE MIS EN PLACE POUR SENSIBILISER LE PERSONNEL :

- ➔ Sensibilisation des agents sur les questions de neutralité et de réserve par le biais de la formation par exemple ;
- ➔ Rédaction d'une charte de neutralité ;
- ➔ Rappel des consignes via des notes de service ou réunions de services : éviter de relayer les paroles des élus notamment les partages de posts sur les réseaux sociaux, ne pas les commenter..



PRINCIPES GÉNÉRAUX DE L'EXPRESSION DES AGENTS PUBLICS DANS ET HORS DE L'EXERCICE DE LEURS FONCTIONS

Dans l'exercice de nos fonctions

PRINCIPAL LÉGAL : NEUTRALITÉ

Article 25 de la loi de 1983
(L-121-2CGFP)

AUTRES PRINCIPES LÉGAUX : obéissance et désobéissance, laïcité, probité, secret et discrétion professionnelle, obligation de signaler des crimes et délits etc.

**EXCEPTION :
DROIT DE LANCER UNE ALERTE**

En dehors de l'exercice de nos fonctions

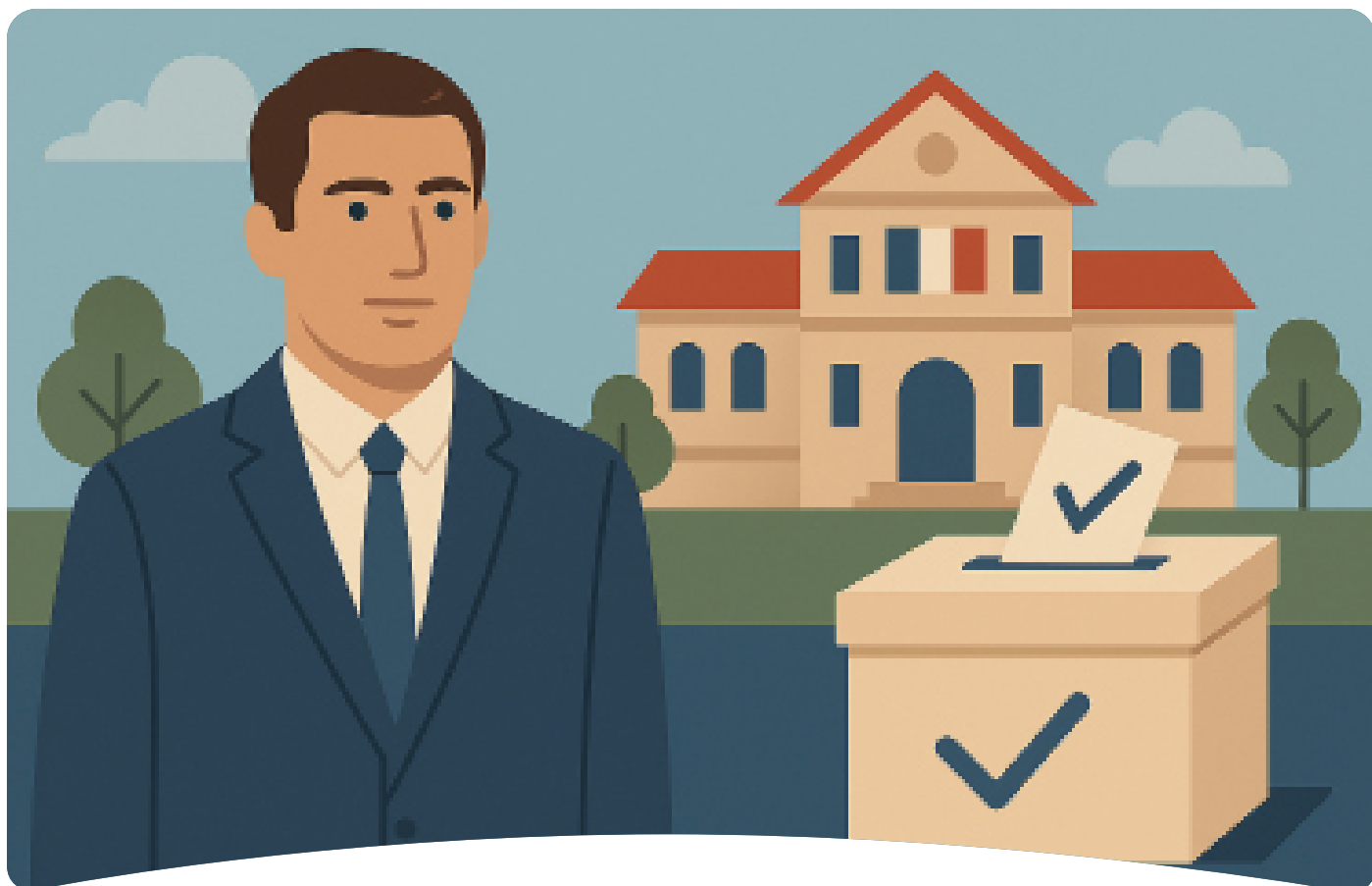
PRINCIPAL LÉGAL : LIBERTÉ D'OPINION

Article 6 de la loi de 1983
(L-111-1CGFP)

CONCRETEMENT : droit de manifester, de parler en public, de signer une pétition, de s'exprimer sur les réseaux sociaux, de donner son avis politique en repas de famille etc.

EXCEPTION : DEVOIR DE RÉSERVE
Impose la modération dans les propos publics

Source : Guide du devoir de réserve et de la liberté d'expression des agents publics par le collectif Nos services publics, juillet 2021 ([lien](#))



L'Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE)



L'IFCE est prévue par l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux.

L'IFCE peut être mise en place par **délibération** «lorsque, à l'occasion de consultations électorales, il aura été exceptionnellement fait appel à des agents non admis au bénéfice d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires».

Les élections municipales font partie des élections ouvrant droit à l'IFCE. L'IFCE bénéficie aux agents de catégorie A.

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, cet avantage est cumulable avec les Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS). En effet, l'arrêté ministériel de référence ne prévoit une incompatibilité qu'avec les seules Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS).

Le « conseil municipal pourra allouer aux intéressés, dans la limite des crédits ouverts ou rattachés à cet effet au budget de chaque collectivité, une indemnité forfaitaire complémentaire, dont le montant sera calculé au prorata du temps consacré auxdites opérations en dehors des heures normales de service ».

Le montant de l'indemnité est encadré. L'arrêté prévoit une double limite :

■ Fixer un **crédit global** qui est obtenu en multipliant la valeur maximum de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires des attachés territoriaux de 2^e classe, soit 1091,71 €, par le nombre de bénéficiaires ;

■ La **somme individuelle** est au plus égale au quart de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum des attachés territoriaux de 2^e classe.

Une réponse ministérielle du Ministère de l'intérieur du 16 janvier 2025 a rappelé que « La mobilisation, par les communes, d'agents territoriaux en vue de l'organisation d'élection est réalisée dans le cadre de leurs missions normales à la demande de leur employeur. Lorsqu'il est exceptionnellement fait appel, en dehors des heures normales de service, à des agents qui ne peuvent percevoir des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS), les intéressés peuvent bénéficier d'une Indemnité Forfaitaire Complémentaire pour Elections (IFCE), conformément à l'arrêté du 27 février 1962 relatif aux Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux. Ces indemnités sont exonérées de charges fiscales dans la limite de 5000 euros par an. La participation en dehors des heures habituelles de service peut être compensée soit par un repos compensateur, soit par le versement d'IHTS selon la réglementation de droit commun (agents relevant de la catégorie B et C), soit par le versement de l'IFCE (agents relevant de la catégorie A). Le choix relève de la compétence de l'organe délibérant dans le cadre général de l'organisation du temps de travail de la collectivité concernée. »



BONNES PRATIQUES POUR METTRE EN PLACE L'IFCE



- ✓ Identifier les personnels pouvant bénéficier de l'IFCE dans la collectivité (catégorie A)
- ✓ Provisionner au budget
- ✓ Solliciter l'avis du Comité Social Territorial (CST)
- ✓ Prendre une délibération pour attribuer l'IFCE en visant l'avis du CST
- ✓ Respecter les plafonds
- ✓ Prendre un arrêté individuel
- ✓ Mettre en place un système de comptabilisation des horaires des agents participants aux élections pour pouvoir fournir le justificatif au trésorier public

ATTENTION À NE PAS CONFONDRE

Les IHTS et IFCE concernent les missions qui incombent aux fonctionnaires territoriaux dans le cadre de leurs missions, tandis que l'Indemnité de Mise Sous Pli (IMSP) concerne spécifiquement les travaux de mise sous pli conduits par des personnels aux statuts très divers (agents publics, forces de sécurité intérieure, étudiants, salariés, etc.) recrutés spécifiquement pour cette occasion.

Source : réponse ministérielle du Ministère de l'intérieur du 16/01/2025



Santé : la périodicité des visites médicales rallongée à 5 ans

Décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 : la périodicité des visites médicales a été rallongée à 5 ans pour les agents territoriaux sans distinction de catégorie.

La visite d'information et de prévention est désormais tous les 5 ans sauf pour les agents nécessitant une surveillance renforcée, à savoir :

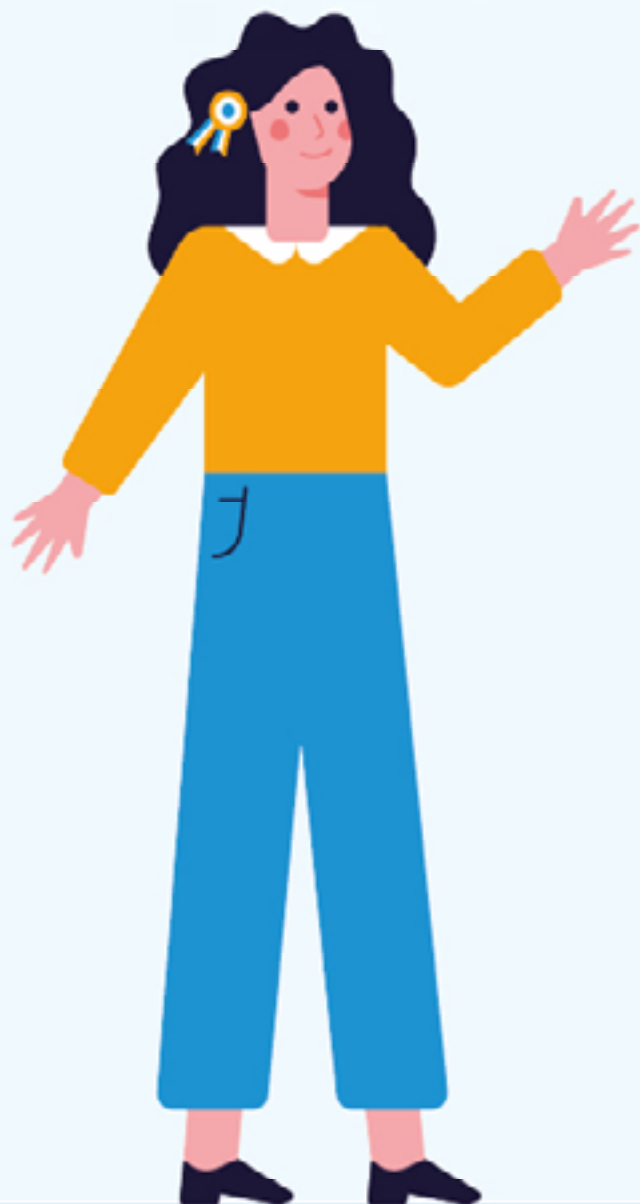
- Les personnes en situation de handicap ;
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- Les agents souffrant de pathologies particulières ;

- Les agents dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés suite aux propositions du médecin du travail ;
- Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Ces agents bénéficieront au minimum tous les quatre ans d'une visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail, suivant une périodicité qu'il définit, et d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé (médecin du travail, infirmier en santé au travail, collaborateur médecin) au plus tard dans les deux ans suivant cette première visite.

L'allongement de la périodicité est à l'appréciation du médecin du travail, aussi les agents devront être revus comme prévu lors de leur dernière visite préalable au décret, ce n'est qu'à l'issue d'une nouvelle visite que la périodicité suivante pourra être définie conformément aux dispositions du décret.

Une question?



Le Collège référent
déontologue et
laïcité
vous répond



referent.deontologue.agent@cdg83.fr