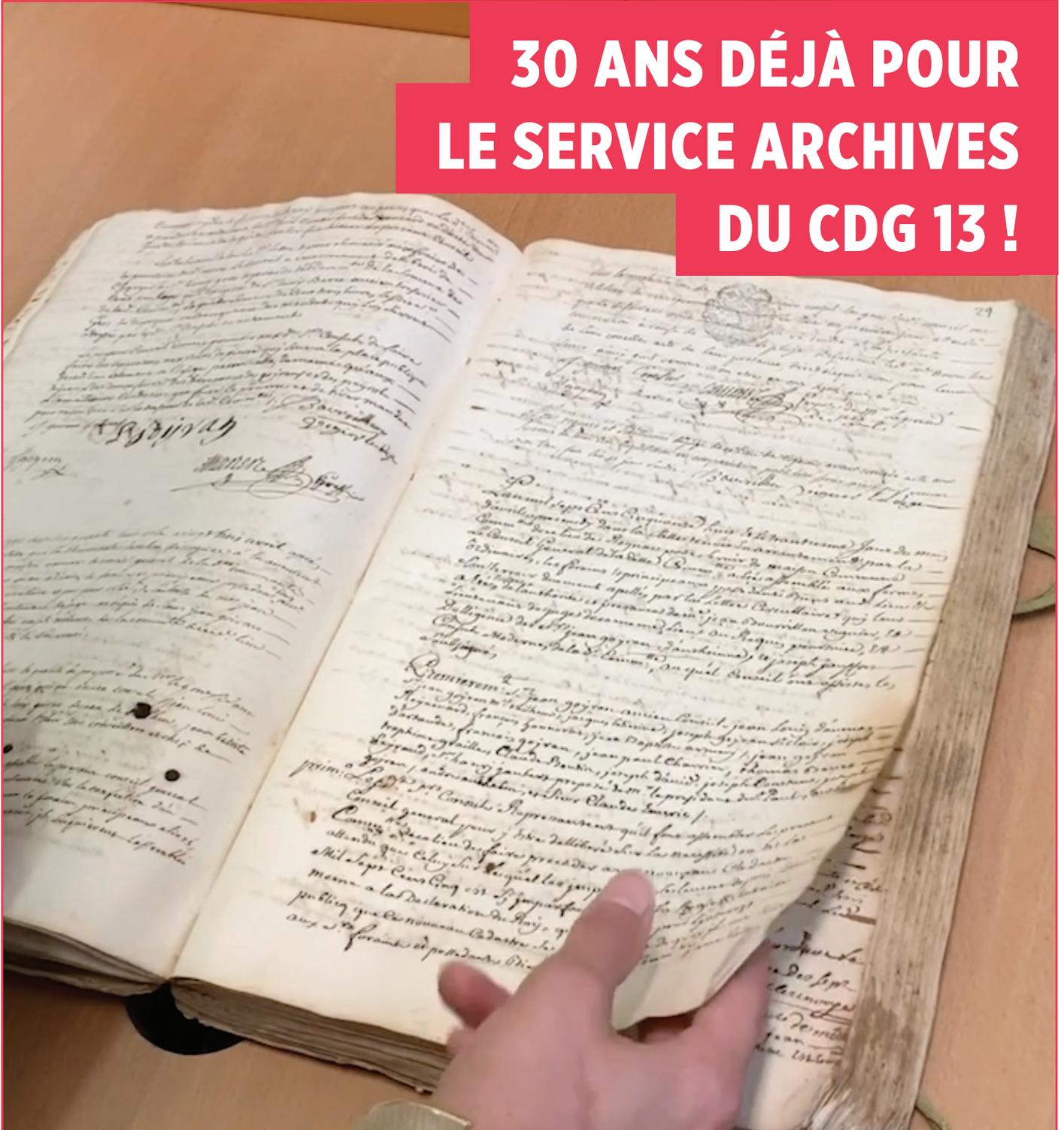


Regard territorial

**30 ANS DÉJÀ POUR
LE SERVICE ARCHIVES
DU CDG 13 !**



**Le co-développement,
un outil engageant au service
de la performance des
organisations publiques**

**Retour sur la
rencontre santé :
"révéler l'invisible,
valoriser le visible"**



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com



Actus

- 4 Codification des dispositions réglementaires relatives aux droits, obligations et protections des agents publics ainsi qu'à l'exercice du droit syndical et du dialogue social
- 5 Modification des conditions de maintien du régime indemnitaire en CLM et CGM
- 5 Journée départementale de l'emploi
- Après la dématérialisation des inscriptions, place à la dématérialisation des corrections de copies

Collectivités

- 6 Le co-développement, un outil engageant au service de la performance des organisations publiques
- 7 "Puissance 4"
- 8 Dispositif de signalement du CDG 13 : premier bilan

Dossier

- 10 **30 ans déjà pour le service archives du CDG 13 !**

Emploi territorial

- 12 Panorama régional de l'emploi public territorial

Concours

- 14 Gardien Brigadier de Police Municipale : ne négligez pas l'épreuve sportive !

Expertise statutaire

- 15 22, v'la le nouveau régime indemnitaire de la police !

Finance

- 16 Décryptage de l'annexe environnementale à l'aune du budget vert

Santé

- 17 Maladies professionnelles ou d'origine professionnelle : qu'analyse le conseil médical ?
- 18 Retour sur la rencontre santé : "révéler l'invisible, valoriser le visible"

Retour en images



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE
www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL N°21 • 2024 • CDG13 • BOULEVARD DE LA GRANDE THUMINECS10439 • 13098 AIX-EN-PROVENCE
CEDEX 2 • Tél. 04 42 54 40 50. www.cdg13.fr. Direction de publication : Sakina Larbi et Céline Cloarec • Coordination
générale : Marianne Alivon • Comité de Rédaction : les responsables de pôles et les chefs de services du CDG 13 -
Rédaction : CDG 13, L'agence Mars - Photos : Adobe Stock - CDG 13 - Réalisation graphique : L'agence Mars - Marianne
Alivon - Impression : CDG 13 - Tirage à 700 exemplaires - Périodicité : trimestriel - Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-
3139 - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.



Les archives municipales jouent un rôle essentiel dans la préservation de notre patrimoine collectif et la transmission de notre histoire aux générations futures. Elles constituent la mémoire vivante de nos communes en conservant des documents précieux qui retracent l'évolution de nos villes et villages, ainsi que les événements marquants qui ont façonné notre pays. **Elles assurent également la transparence administrative** en conservant des documents officiels tels que les délibérations du conseil municipal, les registres d'état civil et les plans d'urbanisme.

Avec l'avènement du numérique, la mission de nos archivistes évolue pour inclure la gestion des archives électroniques. Cette transition révolutionne l'accès à l'information tout en garantissant une conservation optimale des documents, les protégeant efficacement contre les risques de détérioration physique.

Depuis 30 ans, les archivistes du CDG 13, véritables gardiens de notre mémoire collective, travaillent avec rigueur et passion pour garantir la préservation et l'accessibilité des archives. Leur expertise, indispensable pour organiser, cataloguer et restaurer des documents souvent fragiles et uniques, fait de cette ressource inestimable un pilier fondamental de notre identité collective et de notre démocratie locale. Notre grand dossier de ce Regard Territorial célèbre cet anniversaire !

La santé au travail devient un enjeu primordial pour les employeurs publics. Le forum santé du 20 septembre dernier a souligné l'importance de rendre visibles les handicaps souvent invisibles et de valoriser les compétences des agents concernés. Un article dédié à cette journée qui a rencontré un franc succès, met en avant les points essentiels à retenir, notamment l'inclusion, le bien-être, la prévention, et la responsabilité sociale.

En ressources humaines, cela se traduit par des politiques inclusives et des pratiques de gestion proactives. Assurer l'égalité des chances et valoriser les compétences uniques de chaque agent favorise un environnement de travail diversifié et performant, renforçant ainsi la responsabilité sociale de la Fonction Publique Territoriale.

Le magazine aborde plusieurs sujets importants, notamment **le nouveau régime indemnitaire de la police municipale (ISFE)**, qui résulte d'une année de concertation et doit être instauré par les collectivités avant le 1^{er} janvier 2025. Il présente également des chiffres clés sur l'emploi public régional, offrant une vision claire des dynamiques locales.

Ce magazine continue d'explorer des thématiques variées et d'aborder des sujets d'actualité. Parmi ceux-ci, on trouve des articles sur l'organisation du temps de travail, notamment **la semaine de quatre jours**, qui suscite encore des débats et des réflexions, ainsi que sur le co-développement, une méthode collaborative visant à développer les compétences et à améliorer les pratiques professionnelles.

Je vous invite à plonger dans ce nouveau numéro et espère que vous trouverez ces articles aussi passionnants qu'enrichissants.

Pour conclure, en cette fin d'année 2024 et malgré l'incertitude qui prédomine, je vous souhaite à tous d'excellentes fêtes de Noël et de fin d'année et vous donne rendez-vous en 2025 pour poursuivre notre aventure.

Ensemble, continuons à bâtir des collectivités territoriales fortes, innovantes et résilientes.

Georges Cristiani

Président du CDG 13

Georges CRISTIANI ”



Votre magazine existe en version numérique enrichie

Oui, optez pour 2 options de lecture de votre magazine !

Consultez-le en version papier... et vous pourrez en savoir plus sur les articles associés à ce petit picto.

Connectez-vous sur cgd13.com, l'onglet "**Publications**" et d'un clic vous accédez à la version numérique enrichie d'informations !

Fiches Infos, sondages, questionnaire, liens Facebook, sites internet... **Une version complémentaire à consulter absolument... pour ne passer à côté d'aucune information.**



Codification des dispositions réglementaires relatives aux droits, obligations et protections des agents publics ainsi qu'à l'exercice du droit syndical et du dialogue social

Le 1^{er} mars 2022 était créé le Code général de la fonction publique (CGFP) avec l'entrée en vigueur de sa partie législative. Ne restait plus qu'à intégrer en son sein les centaines de décrets d'applications correspondants (environ 400). Près de 3 ans plus tard, c'est donc au tour de sa partie réglementaire de commencer à faire son apparition ! 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 est paru au Journal officiel du 19 novembre 2024, et comme son nom l'indique, vient publier les 2 premiers livres de cette nouvelle partie du code, mélangeant les articles commençant par la lettre R (issus d'un décret en Conseil d'État) et les articles commençant par la lettre D (issus d'un décret simple).

Comme pour la partie législative, Le 1^{er} livre porte sur les "Droits, Obligations et Protections", et le second livre reprendra lui les décrets relatifs à l' "Exercice du droit syndical et dialogue social".

Si cette codification s'effectue elle aussi à droit constant, le décret profite également de la publication du second livre pour faire évoluer les conditions et modalités d'organisation du vote électronique par internet pour les élections des représentants du personnel au sein d'instances de dialogue social des trois fonctions publiques.

Au final ce sont 1 867 articles qui sont concernés et entreront en vigueur le 1^{er} février 2025 (à l'exception des dispositions sur le vote électronique qui entreront en vigueur à l'occasion du prochain renouvellement général des instances paritaires prévu en 2026). ■

[Plus d'informations sur le site internet du CDG 13](#)



Modification des conditions de maintien du régime indemnitaire en CLM et CGM

Rappelez-vous... le 22 novembre 2021, le Conseil d'État confirmait, sur la base du principe de parité, l'impossibilité de maintenir le régime indemnitaire d'un fonctionnaire territorial durant un congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) ou pour grave maladie (CGM) ; une jurisprudence lourde de conséquences qui avait contraint de nombreuses collectivités à modifier leurs délibérations qui prévoyaient un tel maintien, total ou partiel.

Quelques années plus tard, les collectivités qui le souhaitent vont pouvoir redélibérer, en partie, en sens inverse, grâce au même principe de parité.

En effet, par un décret [n° 2024-641 du 27 juin 2024](#) les règles applicables aux agents de l'État se trouvent modifiées à compter du 1^{er} septembre 2024 pour les congés de longue maladie (CLM) et les congés de grave maladie

(CGM) uniquement, pour lesquels le bénéfice des primes et indemnités sera maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

Depuis cette date, les collectivités et établissements publics qui le souhaitent peuvent donc délibérer, après avis du CST, pour prévoir un maintien équivalent ou inférieur pour leurs agents en CLM et CGM.

À noter en effet que les agents en congé de longue durée (CLD) ne sont pas concernés par cette réforme. Pour ces agents, la décision de la jurisprudence du Conseil d'État de novembre 2021 continue donc de s'appliquer, sans possibilité de maintien du régime indemnitaire durant ce congé. ■



Journée départementale de l'emploi

L'édition 2024 de la journée départementale de l'emploi s'est tenue le 14 novembre à l'Hôtel du Département. Le CDG 13 a participé à cette manifestation aux côtés d'une centaine d'autres structures publiques, associatives et privées. 11 000 visiteurs sont venus à la rencontre des "exposants" pour prendre connaissance des offres d'emplois et proposer leur candidature.

Plus largement, le CDG 13 répond présent chaque année, à l'invitation d'administrations publiques, d'organismes parapublics et d'établissements de formation qui organisent des événements autour de l'emploi. 2024, n'a pas fait exception. Le CDG 13 a promu la fonction publique territoriale lors de divers autres salons, forums et job dating. Ces événements s'adressaient aux étudiants, au tout public ou encore aux agents territoriaux. Plusieurs centaines de personnes ont pu ainsi bénéficier d'informations sur les concours, le recrutement direct, le recrutement par contrat et la mobilité professionnelle. La fréquentation accrue constatée en 2024, notamment chez les étudiants, fait espérer un regain d'attractivité de la fonction publique territoriale sur notre territoire. Nous espérons que ce frémissement sera confirmé l'année prochaine et les suivantes.

Enfin, cette année s'est conclue sur la participation du CDG 13 à l'animation de la semaine des transitions professionnelles organisée par le CNFPT. ■



Après la dématérialisation des inscriptions, place à la dématérialisation des corrections de copies

La dématérialisation des inscriptions aux concours et examens professionnels étant une réussite, le service concours du CDG 13 a souhaité poursuivre dans cette voie en 2024 en dématérialisant la correction de copies.

La "démat copies" offre de nombreux avantages : aucun risque de perte ou de dégradation des copies, simplification, gain d'espace et de temps considérable pour les correcteurs notamment dans leurs échanges de points de vue, maniabilité accrue et production d'éléments statistiques en temps réel.



En outre ce dispositif est conçu pour permettre aux correcteurs un accès immédiat et illimité aux documents, en tout lieu et à tout moment à partir d'un accès Internet et des codes d'identification personnels.

La technologie utilisée permet d'obtenir une anonymisation des copies, fiable et instantanée, garantissant ainsi un processus de correction sécurisé, neutre et impartiale.

Le CDG 13 a déployé tous les moyens humains et techniques pour faciliter cette transition vers la fin du "tout papier". En effet, les correcteurs ont bénéficié d'une information détaillée et d'un accompagnement personnalisé afin de faciliter l'appropriation de ce nouvel outil et accélérer sa prise en main.

Trois opérations sont concernées en cette fin d'année :

- ✓ l'examen d'animateur territorial principal de 2^e classe,
- ✓ les concours d'ATSEM principal de 2^e classe,
- ✓ les concours d'attaché territorial.

La première opération est en cours de réalisation et les correcteurs ont favorablement accueilli ce nouveau dispositif. Ils ont d'ailleurs exprimé leur satisfaction et leur adhésion à ce nouvel outil et louent particulièrement le confort de correction accru comparativement au format papier.

Très sensible aux questions environnementales, cette avancée technologique permet également de réduire considérablement l'empreinte écologique de notre institution.

Envoi d'informations en temps réel aux candidats par sms, dématérialisation des inscriptions aux concours et examens professionnels, correction des QCM par lecture optique et maintenant dématérialisation de la correction de copies pour l'ensemble des opérations, le CDG 13 est désormais bien ancré dans cette nouvelle ère du numérique qui, à l'évidence, s'inscrit dans le sens de l'histoire. ■

Le co-développement, un outil engageant au service de la performance

Le “codev”, une méthode collaborative et d'apprentissage entre pairs

Le co-développement professionnel, ou “codev”, est une approche innovante qui transforme les dynamiques d'équipe et booste le développement des compétences. Basé sur l'échange entre pairs à partir d'expériences vécues, il permet de résoudre des problèmes concrets tout en renforçant la cohésion et la collaboration.

Un processus structuré, exigeant et engageant en six étapes clés

Initiée dans les années 1990 au Québec par **Adrien Payette et Claude Champagne**, cette méthode originale se distingue par son processus structuré et engageant.

Sans être complètement nouvelle, l'approche “codev” s'est fortement développée ces dernières années dans le secteur public et au sein des collectivités territoriales confrontés aux défis de la performance, de l'attractivité et du réengagement des collectifs à l'ère post-covid.

Le co-développement est une méthode puissante de développement des compétences et d'amélioration des pratiques professionnelles.

Une valeur ajoutée tant individuelle qu'organisationnelle au service de la performance

Le “codev” offre plusieurs avantages aux collectivités en agissant positivement sur :

- ✓ la cohésion d'équipe
- ✓ l'efficacité opérationnelle
- ✓ l'engagement et la motivation

En favorisant l'apprentissage par l'expérience, l'intelligence collective et le partage bienveillant, le co-développement permet aux agents de progresser ensemble, de renforcer leurs liens professionnels, et de trouver des solutions pertinentes aux défis qu'ils rencontrent.

Bien plus qu'une méthode de formation, le “codev” reste un levier stratégique pour toute organisation publique cherchant à améliorer ses performances, à innover et à renforcer la collaboration, en contexte mouvant, complexe et incertain. ■

DÉROULEMENT D'UNE SÉANCE DE “CODEV” EN 6 ÉTAPES CLÉS

1

EXPOSÉ DE LA SITUATION

Un membre du groupe (le “client”) expose une problématique, un projet ou une situation qu'il souhaite améliorer

2

CLARIFICATION

Les autres participants (les “consultants”) posent des questions pour bien comprendre le contexte et les enjeux

3

CONTRAT DE CONSULTATION

Le groupe définit l'objectif de la séance en accord avec le client. Le client précise ce qu'il attend du groupe (conseil, idées...)

4

EXPLORATION

Les consultants partagent leurs idées ou leurs expériences en lien avec la problématique. Les échanges sont constructifs et bienveillants

5

SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION

Le client résume les points clés et élabore un plan d'action basé sur les apports du groupe

6

RETOUR D'EXPIÉRIENCE

Le client donne un feedback sur l'utilité de la séance, les consultants partagent leur ressenti sur le processus. Lors d'une séance ultérieure, le client revient sur la mise en oeuvre de son plan d'action

Source : Payette, A. & Champagne, C. (1997). "Le groupe de co-développement professionnel : comment réussir ?"

Pour en savoir +

Contact : Agnès BATTIMELLI ; abattimelli@cdg13.com

“Puissance 4”



La réorganisation du temps de travail fait partie des axes ayant été fortement plébiscités par les fonctionnaires, comme en témoignent les 72,6 % de suffrages favorables recueillis dans le cadre du programme “Fonction publique +”.

À l'image du télétravail hier, la semaine en 4 jours fait aujourd'hui partie des propositions permettant de repenser cette organisation de travail avec pour objectif de rechercher les meilleures conditions de travail et de modernité. Regard Territorial vous propose un tour d'horizon pour mieux comprendre cette notion.

Qu'est-ce que la semaine en 4 jours ?

Il s'agit d'une organisation s'inscrivant dans le cadre de la durée légale de travail et des garanties minimales fixées par l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 permettant aux agents d'effectuer la même durée légale de travail sur un nombre de jours moins importants : ils restent donc soumis à l'obligation de 1 607 heures annuelles. Il ne s'agit donc pas d'un dispositif de réduction du temps de travail légal (comme celui prévu par l'article 2 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 (pour tenir compte de sujétions particulières par exemple). La réglementation en vigueur permet déjà sa mise en place, qui peut aussi s'envisager sous d'autres modalités (semaine en 4 jours et demi, alternance entre une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours...).

Sa compatibilité avec d'autres modes d'organisation

En l'absence de règles spécifiques, il n'y a aucune incompatibilité de principe avec le télétravail, dès lors que la conciliation des différentes organisations choisies respecte les garanties minimales de travail et les règles relatives au télétravail (comme un minimum de 2 jours hebdomadaires de présence effective sur site selon l'article 3 du décret n° 2016-151). Il en va de même pour les jours de RTT qui sont liés à la durée hebdomadaire de travail. Les agents pourront continuer d'en bénéficier si leur durée hebdomadaire de travail dépasse 35 heures. À noter cependant qu'une diminution du nombre de jours travaillés conduira à un recalcul du nombre de jours de congés annuels, lesquels sont calculés au regard des obligations hebdomadaires de service.

Une mesure au choix de la collectivité

Toutefois là aussi, le passage à la semaine en 4 jours peut induire, le cas échéant, de repenser le temps de travail des agents, notamment afin de faciliter l'organisation du service ou la conciliation avec les garanties minimales (amplitude,

temps de repos...) ou d'alléger la charge quotidienne des agents. Cela restera donc au choix de l'employeur, guidé par les besoins du service et l'intérêt des agents (dont il est garant de la santé et sécurité au travail).

Un texte spécifique est-il nécessaire pour passer à la semaine en 4 jours si en tant qu'employeur je suis intéressé par cette démarche ?

Non, comme indiqué précédemment, les règles en vigueur permettent déjà l'adoption d'un cycle de travail en 4 jours compatible avec la durée légale de travail, et donc sans forcément nécessiter une durée de travail inférieure à 35 heures hebdomadaires.

D'ailleurs, la réduction du nombre de jours travaillés pour les agents, objectif premier de la démarche, peut aussi s'effectuer sur d'autres modalités comme la semaine en 4,5 jours ou par une alternance entre une semaine de 4 jours et une semaine de 5 jours par exemple.

C'est ainsi que plusieurs collectivités ou établissements publics ont déjà pu mettre en place cette organisation du travail, à titre expérimental ou non. La seule condition obligatoire à la mise en place d'un tel dispositif, lequel passera par un changement des cycles de travail, sera la consultation préalable du Comité social territorial pour avis préalablement à l'adoption d'une modification de la délibération sur le temps de travail dans la collectivité ou l'établissement. ■

EXEMPLE D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Cycle de travail hebdomadaire	5 jours par semaine			4,5 jours par semaine			4 jours par semaine		
	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour	Possible	RTT	Moyenne par jour
35h00	Oui	0 j	7h00	Oui	0 j	7h45 + 4h00	Oui	0 j	8h45
37h00	Oui	12 j	7h24	Oui	11 j	8h15 + 4h00	Oui	9,5 j	9h15
39h00	Oui	23 j	7h48	Oui	21 j	8h45 + 4h00	Non	Non	Non

Dispositif de signalement du CDG 13 : premier bilan

Prévenir contre les Actes de Violence, de Discrimination, de Harcèlement, et d'Agissement Sexiste (AVDHAS) au travail et agir !

Déjà en 2017, le Défenseur des Droits indiquait pour la FPT que **35 % des agents** estimaient **avoir fait l'objet de discriminations dans le cadre de leur travail** et **34 % des agents** estimaient **avoir été témoins** de discriminations (source DDD "Agir contre les discriminations et le harcèlement dans la fonction publique territoriale", 2017).

Par l'**accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018** et son cinquième axe intitulé "Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes", les signataires ont souligné la nécessité d'agir par des dispositifs de signalement auprès de chaque employeur public et de responsabiliser les employeurs dans la conduite de l'action disciplinaire.

La responsabilité de l'administration engagée

Tout employeur public a l'obligation de prendre toutes les dispositions nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents publics.

L'article L134-5 du Code général de la fonction publique (CGFP) prévoit que "la collectivité publique est tenue de protéger l'agent public contre les atteintes volontaires à l'intégrité de sa personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté".

L'article L134-6 du CGFP précise que "lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique de l'agent public, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits (...)".

Ainsi, la carence de l'administration qui ne prend aucune mesure adéquate pour prévenir les faits de harcèlement sexuel ou faire cesser les agissements signalés dont elle a pu vérifier la matérialité, constitue une faute de service susceptible d'engager sa responsabilité (CAA de Paris, 10^{ème} chambre, 28/03/2017, 16PA03037).

Les **risques juridiques sont donc importants pour les employeurs publics**. En l'absence de réaction adaptée de l'employeur, la victime peut agir contre l'auteur de l'agissement mais également contre son administration.

En droit pénal, l'auteur de l'agissement, et éventuellement l'employeur, peuvent être condamnés à une peine de prison ou une amende en sus des dommages et intérêts.

Devant le juge administratif, l'employeur mis en cause peut, en cas de manquement avéré, être financièrement condamné à la réparation intégrale des préjudices. Outre l'indemnisation du préjudice, le juge peut prononcer la nullité de certaines décisions et enjoindre à l'employeur de mettre en place certaines actions ou décisions.

Dans une décision 2023-037 du 17 mars 2023 relative à une discrimination dans l'évolution de carrière d'un agent public en raison de son état de santé, le Défenseur Des Droits a constaté que l'employeur public n'a pas apporté la preuve, qui lui incombe, de ce que l'absence de promotion du réclamant a été justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de son état de santé et conclut qu'il a fait l'objet d'une discrimination. Le Défenseur Des Droits a recommandé en l'espèce à l'employeur d'indemniser le réclamant des préjudices subis résultant de la discrimination dont il a été la victime, dès lors que l'intéressé lui aura adressé une demande en ce sens.

Un dispositif AVDHAS obligatoire pour les employeurs publics

- ✓ Une obligation issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.
- ✓ Un contenu et des modalités de mise en œuvre précisés par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020.

Ce dispositif peut être organisé en interne ou confié au Centre de gestion.

L'efficacité de ce dispositif passe également par des actions de sensibilisation et de **formation notamment auprès des cadres afin de comprendre, lutter et agir efficacement**.

Ces actions de sensibilisation visent à déconstruire les stéréotypes, comprendre les mécanismes de violences, de discriminations, de harcèlement, d'agissements sexistes au travail pour mieux les prévenir et lutter contre.

Il est toujours temps d'adhérer au dispositif du CDG 13 !



Le CDG 13 propose via le prestataire ALLODISCRIM, un dispositif "clé en main", simple et sécurisé, conforme au RGPD. ■

LES CHIFFRES CLÉS DU DISPOSITIF PORTÉ PAR LE CDG 13

Des données nationales issues du Bilan de l'accord du 30 novembre 2018 pour la Fonction Publique Territoriale en 2021

(source DGAFP - 2024)



5 949

ONT CONCERNÉ :

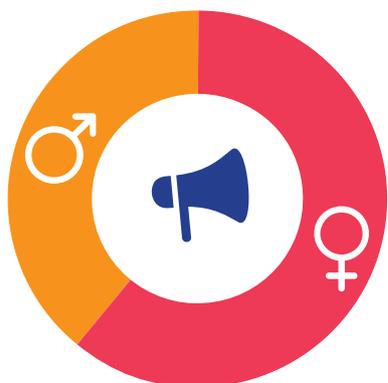
- DES MENACES ;
- DES VIOLENCES PHYSIQUES, DU HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL ;
- DES VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES.

133

SIGNALEMENTS
ONT CONCERNÉ DES
DISCRIMINATIONS

39 %
D'HOMMES

61 %
DE FEMMES



▶ **38** COLLECTIVITÉS
ADHÉRENTES

▶ **4** COLLECTIVITÉS EN
COURS D'ADHÉSION

▶ + DE **5 000** AGENTS
COUVERTS PAR
CE DISPOSITIF

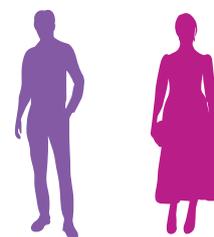
▶ **11** SAISINES
TRAITÉES SUR
UNE ANNÉE

**TEMPS DE TRAITEMENT
DES SAISINES**



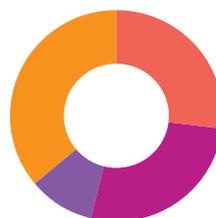
36 % **64 %**
DE 1 À 3 MOIS INSTANTANÉ

**RÉPARTITION
PAR SEXE**



27 % **73 %**

OBJET DES SAISINES



36 %
NON RENSEIGNÉ

27 %
DISCRIMINATION

27 %
HARCÈLEMENT
MORAL

10 %
VIOLENCE SEXUELLE
OU SEXISTE

NATURE DES CONSEILS DONNÉS



50 %
CONSEILS
JURIDIQUES



38 %
CONSEILS
PRATIQUES



12 %
ORIENTATIONS
INTERNES

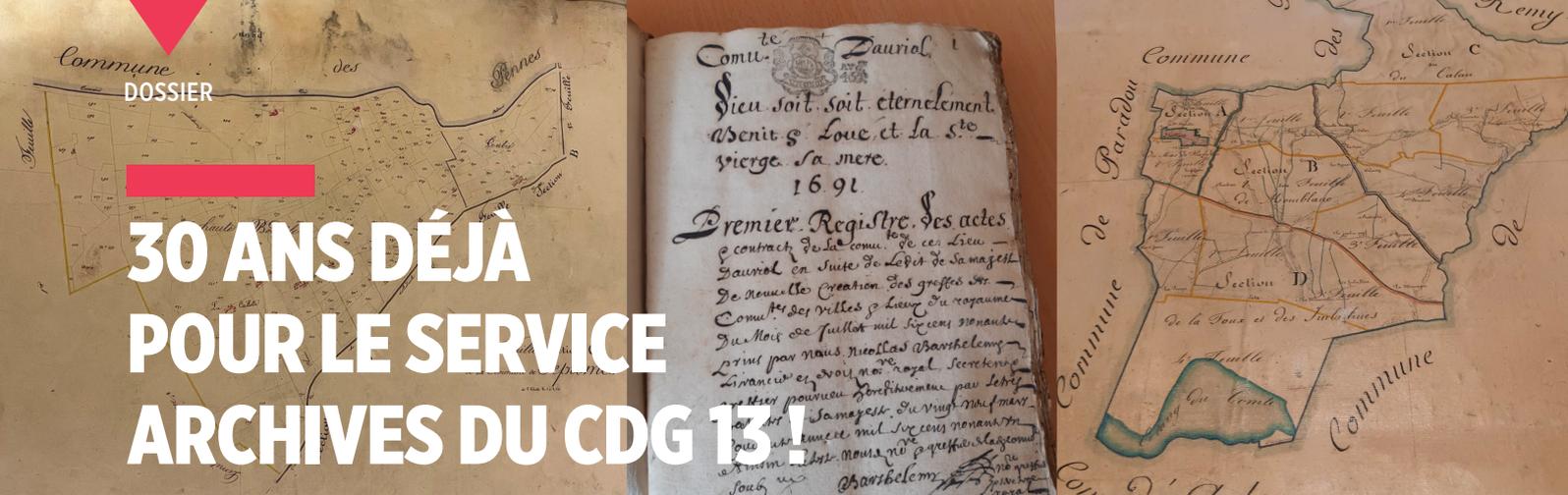
Pour en savoir +

Rendez-vous sur [le site internet](#)

Contact : Service Protection et Assurances

Tél. : 04 42 54 40 50 ; signalement@cdg13.com





30 ANS DÉJÀ POUR LE SERVICE ARCHIVES DU CDG 13!

Voilà maintenant trente ans que le Centre de Gestion de la fonction publique des Bouches-du-Rhône possède un service d'archives.

Trente ans que nos archivistes classent et traitent inlassablement les documents des collectivités de notre département. D'une archiviste en 1994, le service s'est étoffé pour compter à présent 6 archivistes diplômés. Les méthodes et les outils de travail ont sensiblement évolué, passant du Word à l'Excel pour la rédaction des bordereaux de versement, et bientôt par un logiciel métier adapté aux spécificités de l'itinérance.

Le service Archives aura accompagné un nombre de collectivités conséquent, passant de la commune Saint-Antonin-sur-Bayon, la moins peuplée du département, à des missions pour la Métropole d'Aix-Marseille-Provence, la Préfecture des Bouches-du-Rhône, le CCAS de Marseille ou encore de très nombreux syndicats et communes affiliées représentant la priorité du service.

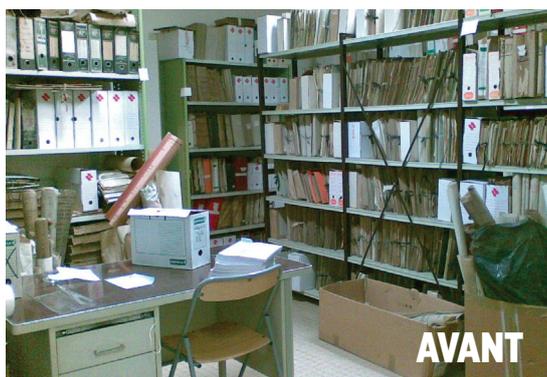
Les missions de classement d'archives papier représentent l'essentiel du travail demandé, mais depuis quelques années, le service intervient sur les données bureautiques des collectivités, source inépuisable de travail pour les 30 prochaines années. ■

Le travail d'un archiviste c'est quoi ?

Gardien de la mémoire des communes, l'archiviste du CDG 13 possède une grande culture historique et maîtrise parfaitement le contexte institutionnel et politique du territoire sur lequel il intervient. L'archiviste classe méticuleusement et inlassablement des centaines de mètres linéaires de documents et de données chaque année et ce, afin de les rendre disponibles à la fois aux agents de la collectivité mais aussi aux citoyens et aux chercheurs. Respectant au plus près le principe des 4C (Collecte, Classement, Conservation, Communication), l'archiviste forme avec la collectivité un binôme solide, de confiance et de soutien mutuel. Très attaché à la matière, il n'en demeure pas moins lié aux évolutions sociétales et la gestion des données bureautiques lui offrira dans les années à venir un nouveau terrain fertile pour conserver la mémoire des Bouches-du-Rhône !

LE SERVICE ARCHIVES EN QUELQUES CHIFFRES

115 collectivités ont fait appel au service de nos archivistes. Elles sont 65 collectivités à avoir conventionné avec le CDG 13 en 2024.



En
30
ANS

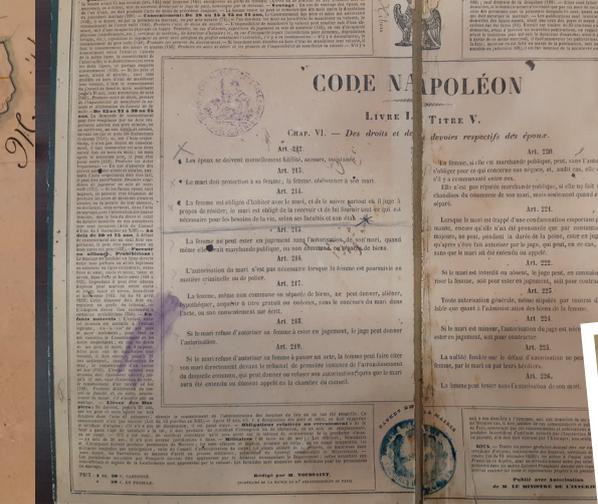


▶ **14 200 JOURS** ONT ÉTÉ MIS À PROFIT DE L'ARCHIVAGE

▶ **10,7 KMS LINÉAIRES** DE DOCUMENTS VERSÉS soit 101 stades vélodrome ou 34 tours Eiffel

▶ **Environ 720 000 KMS PARCOURUS** par les archivistes itinérants dans le département des BDR, soit 18 tours de la terre !

▶ **24,25 KMS LINÉAIRES** DE DOCUMENTS ÉLIMINÉS soit 64 Empire State Building ou 78 tours Eiffel



Sylvie RENUCCI

Secrétaire de Mairie de la commune de Saint-Paul-lez-Durance

Pourquoi l'archivage des documents de votre commune est-il important selon vous ?

L'archivage est essentiel pour assurer la conservation et la mise en valeur du patrimoine, notamment des documents, des données, peu importe leur date ou leur support. L'archivage permet de retrouver des documents et rechercher rapidement des informations ou des dossiers. Dans ce cas, c'est suivant un classement répertorié en W (W + un numéro). L'archivage est également important pour maîtriser la gestion des espaces de stockage. Aussi bien papier que numérique, bien que nous ne fassions appel au service du CDG 13 que pour les archives papier pour le moment.

Comment pensez-vous que la mission évoluera dans les années futures ?

On se dirige tous vers du numérique, vers du zéro papier. C'est encore loin d'être le cas pour moi car j'aime avoir mon support mais c'est comme tout, on y arrivera petit à petit. Nous avons suivi une formation concernant l'archivage papier mais ce sera important d'être formé également au système d'archivage électronique. Je pense qu'on en prendra vite l'habitude, mais actuellement, classer des archives numériques dans des dossiers n'est pas évident : comment savoir trier électroniquement ? Comment gérer les documents et les données liées au RGPD ? J'ai vu qu'il y avait des communes qui se dirigent vers des plateformes numériques de stockage pour gérer et stocker. Tant que le papier sera là et que les archives papiers existeront, nous continuerons à faire appel aux services des archivistes car non seulement c'est un gain de temps mais aussi ça nous fait progresser.

Céline FELICES

Responsable du service Patrimoine/Archives de Port-de-Bouc

Pourquoi avoir fait appel au CDG il y a 30 ans et lui faire toujours confiance aujourd'hui pour exercer cette mission d'archivage ?

Je n'étais pas là il y a trente ans mais je connais l'histoire avec le CDG 13 : le service Patrimoine/Archives a fait appel au Centre de gestion pour un besoin lié au sauvetage d'archives concernant le chantier naval de Port-de-Bouc. Une friche devait être rasée et renfermait toutes les archives de l'entreprise et son histoire. Un collectif d'habitants s'est alors formé pour les sauver. Port-de-Bouc étant une petite collectivité sans personnel suffisamment formé et expérimenté pour s'en occuper, le CDG 13 a été contacté pour nous aider. C'est la raison principale pour laquelle nous nous sommes tournés vers eux : nous avons besoin de leur expertise et conseil. C'était aussi contractuel : le but étant d'avoir un suivi sur le long terme avec le CDG 13. Depuis 30 ans nous leur faisons confiance notamment pour leurs connaissances du fond.

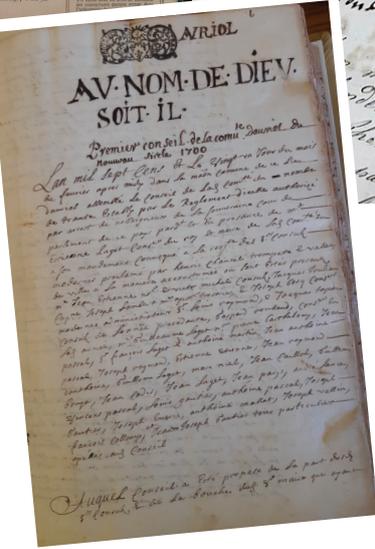
Depuis trois/quatre ans, nous avons renforcé le travail de l'archiviste du CDG 13 (il travaille environ 50 jours/an pour notre collectivité) avec une personne qui l'accompagne notamment pour la consultation, pour le relai à la demande du public et ainsi faire le lien en renforçant ce volet humain.

En quoi vous a-t-il permis de valoriser le patrimoine de votre commune ?

Nous organisons des événements ponctuels (Journées du patrimoine, semaine des archives) et quand il le peut, l'archiviste se met à disposition pour faire des visites et nous accompagner. Cela nous permet de :

- ✓ Conserver pour valoriser et transmettre ensuite,
- ✓ Aider à la recherche des ressources disponibles selon nos besoins,
- ✓ Aider pour la consultation des services et des publics,
- ✓ Aider sur l'écriture de publication en lien avec l'archivage.

Le professionnalisme de l'équipe n'a plus à nous convaincre : il est indispensable au fonctionnement des archives communales. On aurait du mal à imaginer des prestataires au niveau. ■



Retrouvez l'intégralité des interviews



Panorama régional de l'emploi public territorial

Sources : données sociales 2022 / Concours et examens professionnels organisés en PACA en 2022 et 2023 / Bilans de l'emploi 2023.

LES EFFECTIFS

Une augmentation globale de l'effectif d'agents publics au niveau national



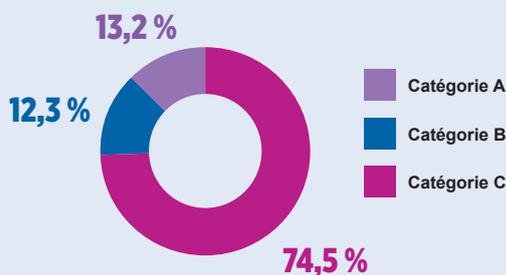
ÉVOLUTION 2021 / 2022 DES EFFECTIFS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Caractéristiques des agents territoriaux en PACA

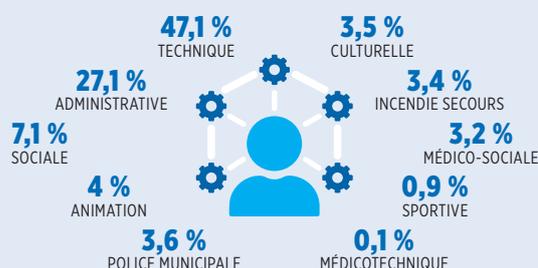
En PACA, les agents permanents sont en moyenne plus âgés par rapport à l'échelon national et plus fréquemment sous statut de fonctionnaire.



RÉPARTITION DES AGENTS PAR CATÉGORIE



RÉPARTITION DES AGENTS PAR FILIÈRE



VARIATION DES EFFECTIFS ENTRE LE 1^{er} JANVIER ET LE 31 DÉCEMBRE 2022

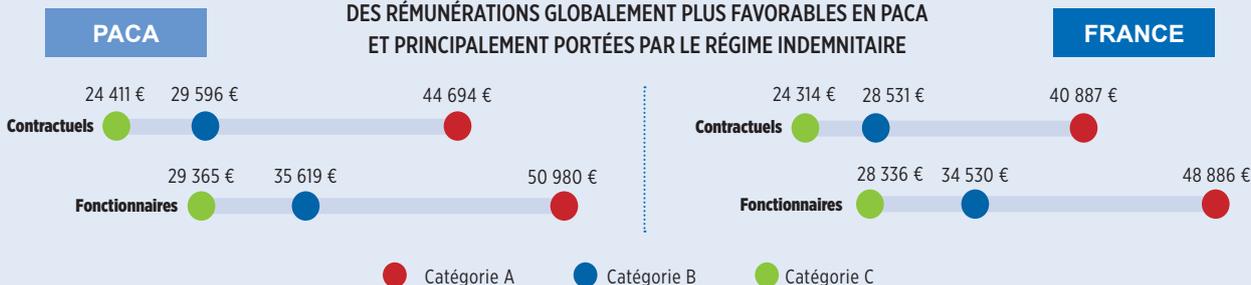
PACA		FRANCE	
- 2,6 %	FONCTIONNAIRES	- 2,4 %	↘
23,9 %	CONTRACTUELS	21,2 %	↗
0,3 %	ENSEMBLE	1,2 %	↗

La variation des effectifs 2022 s'opère en faveur de l'emploi contractuel.

UN TAUX D'ABSENTÉISME NETTEMENT PLUS ÉLEVÉ EN PACA



DES RÉMUNÉRATIONS GLOBALEMENT PLUS FAVORABLES EN PACA ET PRINCIPALEMENT PORTÉES PAR LE RÉGIME INDEMNITAIRE



LES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS

2022 **17** concours
▶ **11 585** admis à concourir

2023 **23** concours
▶ **12 712** admis à concourir

Le taux d'absentéisme global déjà élevé en 2022 (33,9 %), n'a fait qu'augmenter en 2023 pour atteindre 38,5 % des candidats admis à concourir.

2022 **16** examens organisés

2023 **23** examens organisés

4 035
candidats au total

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI

Une augmentation du nombre d'opérations de recrutement entre 2022 et 2023 mais moins de nominations saisies

2023 ▶ **+ 19 %** Déclarations de vacance d'emploi (DVE) en un an ▶ **+ 13 %** Offres d'emploi en un an

2022 NOMINATIONS 2023
54,7 % : **50 %**

Un alignement sur le niveau national de la proportion de postes publiés en catégorie A



17,6 %
des offres d'emploi publiées pour un nouveau besoin (création d'emploi)

74,4 %
pour vacance sur emploi permanent

8 % d'emploi temporaire
93 % des postes à temps complet

Des indicateurs qui confirment les difficultés de recrutement dans plusieurs métiers

Le nombre moyen de jours de diffusion des offres d'emploi s'élève à 47, quand l'obligation réglementaire impose un délai minimum de 30 jours. Le ratio entre le nombre de postes diffusés (toutes catégories confondues) et le nombre de demandes d'emploi confirme la **difficulté à recruter sur certains métiers**.

LES DÉPARTS À LA RETRAITE

Les projections de départ à la retraite se basent sur 29 % du total des 155 559 agents recensés en 2022 dont l'âge moyen est de 43,3 ans.

DES EFFECTIFS ASSEZ CONSÉQUENTS À RENOUELER



NÉCESSITÉ DE FAIRE ÉVOLUER LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT

La fonction publique peine à recruter alors même que les effectifs à renouveler sont conséquents et que les profils sont "pénuriques" pour certains métiers.

▶ **Redorer l'image et raviver le sens du service public**

▶ **Valoriser les métiers et les parcours professionnels**

▶ **Faire preuve d'innovation dans les processus de recrutement :**

Marque employeur / Capsule vidéo / Rédaction d'offres d'emploi qui valorisent davantage la collectivité / Recours au réseau LinkedIn optimisé en capsule vidéo / Recrutement par le jeu / Centrer l'attention sur les potentialités et les savoirs-être (softskills) / Immersions professionnelles / Rencontre des futurs diplômés / L'immixtion de l'intelligence artificielle dans les processus de recrutement.

Gardien Brigadier de Police Municipale : ne négligez pas l'épreuve sportive !



Le concours de gardien brigadier de police municipale (GBPM) est une opération organisée annuellement pour laquelle il existe une attente importante de la part des candidats. Chaque année, près de 1 500 candidats s'inscrivent à ce concours et sont convoqués pour participer aux épreuves écrites, première phase d'un long parcours dont les épreuves demandent investissement, concentration et surtout préparation.

IL SE DÉCLINE EN PLUSIEURS ÉPREUVES ET EN DEUX PHASES PRINCIPALES

1 Les épreuves écrites d'admissibilité

Pour le concours externe, il s'agit de deux épreuves :

- ✓ La rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement ou à un incident survenu dans un lieu public,
- ✓ La réponse à des questions sur la compréhension d'un texte remis aux candidats et l'explication d'une ou plusieurs expressions qui y figurent.

Les deux concours internes comportent pour leur part, une seule et même épreuve : la rédaction d'un rapport établi à partir d'un dossier relatif à un événement survenu dans un lieu public.

À ce niveau du concours et pour la session 2024, seuls 27 % des inscrits ont réussi les épreuves d'admissibilité.

2 Les épreuves d'admission

Les épreuves d'admission se déroulent en trois étapes :

- ✓ Les tests psychotechniques à passer pour évaluer le profil psychologique du candidat,
- ✓ Une épreuve physique obligatoire, encadrée et chronométrée par des juges nationaux spécialistes des compétitions nationales voire internationales garantissant ainsi une évaluation précise, impartiale et objective des participants,
- ✓ Un entretien avec le jury : un moment d'échange avec les évaluateurs qui joue un rôle important dans la réussite au concours.

Si l'ensemble des épreuves est appréhendé de manière positive par les candidats, l'épreuve physique cristallise pour sa part, les inquiétudes et suscite la crainte de l'échec.

Considérée comme un couple d'épreuves, l'épreuve physique obligatoire comprend :

- ✓ Une course à pied d'une distance de 100 m, une épreuve exigeante dont les barèmes requièrent des capacités sportives que les candidats sont loin de tous posséder. Pour exemple, pour obtenir la note de 10 sur 20 aux 100 m, les candidats doivent parcourir la distance en 13"3 ; autant dire qu'il ne faut pas trainer !
- ✓ Puis au choix (au moment de l'inscription), une autre épreuve physique parmi les suivantes : saut en hauteur, saut en longueur, lancer de poids ou natation.

Chaque année, le constat est sans appel : le temps réalisé sur l'épreuve du 100 m entraîne l'élimination d'un certain nombre de candidats. **Lors de la session 2024, plus de 7,5 % des candidats admissibles ont été éliminés à ce stade du concours** en raison des moyennes obtenues à l'épreuve

physique et le temps réalisé sur cette seule épreuve de course à pied a fortement contribué à leur disqualification. Les moyennes obtenues attestent de la difficulté de l'épreuve physique pour laquelle plus de **55 % des candidats du concours ont obtenu une moyenne située entre 5 et 10 sur 20.**

Pourtant, ce résultat pourrait être grandement amélioré par une préparation préalable comme un programme d'entraînement adapté à chaque épreuve. Recommandée par la plupart des Centres organisateurs, cette préparation serait bénéfique sur les performances, minimiserait le risque de blessures et permettrait surtout aux candidats de bien choisir l'épreuve optionnelle selon leurs capacités et leurs aptitudes, augmentant ainsi leurs chances de rattraper un mauvais chrono aux 100 m.

En effet, la note éliminatoire s'entend comme la moyenne des deux épreuves physiques (course à pied et épreuve optionnelle). Si un candidat obtient 3/20 à l'épreuve du 100 m, il suffira qu'il obtienne la note de 7/20 à l'autre épreuve physique choisie au moment de son inscription pour espérer rester en lice sur ce concours. ■

22, V'LA LE NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA POLICE !

La filière police municipale tient enfin la réactualisation de son régime indemnitaire qui lui est propre et hors du principe de parité avec les agents de l'État.



Une évolution qui était de plus en plus demandée depuis l'élargissement des compétences des fonctionnaires de police municipale issues de la loi du 25 mai 2021, mais également suite aux réponses ministérielles faisant obstacle à la possibilité de maintenir l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) aux agents détenant un indice brut supérieur à l'indice 380, impactant de fait les montants susceptibles d'être versés aux agents, principalement en catégorie B.

Un projet inspiré du RIFSEEP...

Après un an de concertations, un nouveau projet a finalement reçu un avis favorable du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) lors de sa séance du 27 mars 2024 malgré la sortie de quatre organisations syndicales (CGT, CFTD, UNSA et FSU) pendant la séance sans avoir pris part au vote.

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 vient donc concrétiser cette réforme et entériner le nouveau régime indemnitaire.

... mais qui n'en est pas un

Celui-ci repose donc dorénavant sur l'indemnité spéciale de fonction et

d'engagement (ISFE), composée de deux parts.

La première est fixe et déterminée par l'organe délibérant dans la limite de taux plafonds propres à chaque cadre d'emplois. À l'instar de l'ancienne ISMF, elle est assise sur le traitement indiciaire des agents et par conséquent dynamique. L'organe délibérant fixe désormais le taux pour les fonctionnaires de police municipale contrairement au RIFSEEP, pour qui le taux appliqué aux agents est déterminé par l'autorité territoriale.

La seconde, variable, tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant qui en déterminera également le plafond. Ici, le décret prévoit qu'elle pourra être partiellement versée mensuellement, jusqu'à hauteur de 50 % de son montant. Une dérogation permet même, lors de la première application de ce régime indemnitaire, de déroger à ce plafond en versant mensuellement l'intégralité de cette prime.

Une mesure qui vise surtout à pouvoir compenser la disparition de l'IAT, en intégrant si besoin toute ou partie de cette prime dans la part variable, d'où l'existence de plafonds annuels

élevés par rapport au RIFSEEP. Une méthode peu évidente à mettre en place en pratique selon les montants précédemment servis aux agents.

La police municipale conserve donc bien un régime indemnitaire propre et spécifique à la filière.

Vers une abrogation de l'ISMF au 1^{er} janvier 2025

Entrée en vigueur depuis le 29 juin dernier, la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire nécessite de délibérer après consultation préalable du Comité social territorial (CST) pour avis.

À noter que le décret sur l'ISFE prévoit également l'abrogation de "l'ancienne" indemnité spéciale mensuelle de fonction de la police municipale à compter du 1^{er} janvier 2025, date butoir à anticiper pour passer au nouveau régime indemnitaire sous peine de ne plus pouvoir verser de primes à ses agents de police. ■

Retrouvez l'article
dans son intégralité



Décryptage de l'annexe environnementale à l'aune du budget vert

Avec l'entrée en vigueur du Pacte vert en 2019, les pays membres de l'Union européenne se sont engagés dans une accélération des politiques de lutte contre le réchauffement climatique.



Le décret institué par l'article 191 de la loi de finances pour 2024 et publié le 16 juillet 2024, présente les modalités de mise en œuvre de l'obligation de joindre un état annexé au compte administratif (ou au compte financier unique) intitulé "Impact du budget pour la transition écologique" à compter de l'exercice 2024.

Cette obligation concerne les budgets principaux et les budgets annexes des collectivités territoriales, de leurs groupements et des établissements publics locaux de plus de 3 500 habitants.

Cette budgétisation verte constitue une nouvelle classification des dépenses budgétaires et fiscales selon leur impact sur l'environnement et une identification des ressources publiques à caractère environnemental.

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

Pour en savoir +

Des outils d'aide à la conception de l'annexe et des méthodologies détaillées sont disponibles en consultant le site www.collectivites-locales.gouv.fr.

La cotation environnementale

Elle est mise en œuvre progressivement et consiste à évaluer l'impact environnemental des dépenses réelles d'investissement exécutées selon chacun des axes de la taxonomie européenne :

- ✓ Atténuation du changement climatique (2024) ;
- ✓ Adaptation au changement climatique et prévention des risques naturels (2024) ;
- ✓ Gestion des ressources en eau (2026) ;
- ✓ Transition vers une économie circulaire, gestion des déchets, préventions des risques technologiques (2026) ;
- ✓ Prévention et contrôle des pollutions de l'air et des sols (2026) ;
- ✓ Préservation de la biodiversité et protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles (2024).

Le résultat de cette cotation est de trois natures : "favorable", "défavorable" ou "neutre".

Par défaut, une dépense est considérée comme "non cotée". La cotation "neutre" étant le résultat d'un cheminement logique ayant conduit à la conclusion que la dépense était sans effet selon l'axe d'analyse considéré.

Par ailleurs, il est recommandé de commencer la cotation par les dépenses les plus importantes en montants. La collectivité peut choisir de ne coter que les montants qu'elle estime significatifs au regard des masses budgétaires globales : dans ce cas, elle identifiera la dépense comme "non cotée".

La construction de l'annexe environnementale est une opportunité pour initier un dialogue de gestion et une prise de conscience sur les impacts environnementaux.

La production de l'annexe environnementale n'impose pas l'instauration d'une démarche dite "budget vert" : c'est une démarche volontaire pour les collectivités territoriales qui le décident.

Enfin, les collectivités et les établissements publics de moins de 3 500 habitants peuvent produire l'annexe facultativement sous couvert de la mise en place de la norme comptable M4 ou M57. ■

Maladies professionnelles ou d'origine professionnelle : qu'analyse le conseil médical ?

Les maladies professionnelles (MP) ou d'origine professionnelle (MOP) résultent de l'exposition prolongée à un risque professionnel ou d'une intoxication lente sous l'effet répété de certaines substances ou émanations au contact desquelles l'agent est exposé de façon habituelle dans ses activités professionnelles.

Les tableaux des MP recensent les affections reconnues comme telles. Sous certaines conditions, des maladies n'y figurant pas peuvent aussi être prises en charge. Lorsqu'une collectivité sollicite l'avis du conseil médical (formation plénière) sur la reconnaissance du caractère professionnel ou non d'une maladie déclarée par un agent, l'instance analyse un certain nombre d'éléments à la lumière de l'article L822-20 du CGFP (3 cas prévus) et des pièces fournies.

Les tableaux de maladies professionnelles : de quoi parle-t-on ?

Annexés au Code de la Sécurité Sociale, on compte en 2024 102 tableaux de MP créés par décret au fil de l'évolution des techniques et des progrès des connaissances médicales. Ces tableaux comportent 3 colonnes :

- ✓ **Désignation des maladies** : dénomination et caractéristiques médicales auxquelles la maladie déclarée doit répondre ;
- ✓ **Délai de prise en charge** : entre la cessation d'exposition au risque supposé à l'origine de la maladie et sa constatation. Ce délai ne doit pas dépasser le délai maximal indiqué dans le tableau. Des tableaux prévoient aussi une durée minimale d'exposition au risque ;
- ✓ **Liste des travaux susceptibles de provoquer la maladie** : liste indicative des travaux pouvant provoquer la maladie. Certains tableaux comportent une liste **limitative** de ces travaux.

CAS N°1 :

MALADIE PROFESSIONNELLE (ART. L822-20 AL.1)

Il y a ici une présomption d'imputabilité au service : la maladie est désignée dans les tableaux et elle répond à toutes les conditions prévues par ceux-ci.

Reste ensuite à déterminer si la pathologie est liée à l'exercice des fonctions. En effet, une pathologie liée aux activités privées de l'agent, au "vieillessement" (ex : l'arthrose) ou liée à un état de santé préexistant ne sera pas reconnue comme MP.

Exemple 1 :

Un agent d'entretien demande la reconnaissance d'une MP n°57 A. En arrêt de travail depuis le 28/11/2023, son certificat médical initial (CMI) du 12/12/2023 indique une "rupture du tendon supra-épineux de l'épaule droite".

Dans le tableau n°57 A, le délai de prise en charge d'un an est respecté ainsi que la durée d'exposition requise.

L'expert indique que la pathologie déclarée est en lien direct avec l'activité professionnelle de l'agent et réunit les critères de reconnaissance pour rupture de la coiffe des rotateurs. Un avis de reconnaissance de la MP 57 A est rendu.

CAS N°2 :

MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE DÉSIGNÉE DANS LES TABLEAUX (ART. L822-20 AL.2)

La pathologie est désignée dans un tableau mais la situation présentée ne répond pas à une ou plusieurs des conditions prévues.

Le lien direct entre la survenance de la pathologie et l'exercice des fonctions devra ne faire aucun doute pour qu'une MOP (désignée dans les tableaux) soit reconnue par le conseil médical.

Exemple 2 :

Un agent polyvalent en collège fait une demande de reconnaissance en MP "d'une tendinopathie chronique de l'épaule droite".

La pathologie est désignée dans le tableau n°57 A et les conditions de celui-ci semblent réunies. Cependant, les radiographies montrent des calcifications formées "naturellement" et donc, non liées à l'exercice des fonctions de l'agent. De plus, il est inscrit "tendinopathie non calcifiante" dans la 1^{re} colonne.

Sa pathologie, bien qu'existante, ne sera reconnue ni en MP ni en MOP (dénomination non conforme au tableau et pathologie non liée à l'exercice des fonctions).

CAS N°3 :

MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE HORS TABLEAUX (ART. L822-20 AL.3)

L'agent doit établir que la maladie est essentiellement et directement causée par son activité professionnelle et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 %.

Exemple 3 :

Un agent demande la reconnaissance de l'imputabilité au service de son état dépressif réactionnel à la suite de graves difficultés professionnelles (surmenage, défaut de reconnaissance, conflit...).

L'épuisement professionnel ou burn-out est une maladie non désignée dans les tableaux de MP.

Le médecin agréé a déterminé un lien direct et exclusif entre la pathologie indiquée sur le CMI et l'activité professionnelle de l'agent. L'expert a fixé un taux d'IPP de 25 %. La MOP hors tableaux a été reconnue.

Un cas similaire a été soumis au conseil médical qui n'a pas retenu la MOP car l'agent souffrait d'un état dépressif préexistant qui ne liait donc pas exclusivement sa pathologie à son exercice professionnel.

Retour sur la rencontre santé : “révéler l’invisible, valoriser le visible”

Le 20 septembre dernier, le CDG 13 organisait une journée d'échanges et de rencontres sur le thème du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Réunissant plus de 70 participants issus des collectivités et établissements publics du département de toutes strates, cette journée a permis :

- ✓ D'informer et sensibiliser les employeurs publics,
- ✓ De présenter des solutions pour maintenir ces agents en activité.

Organisée en mode “Forum/Conférence”, la journée avait plusieurs objectifs :

- ✓ **Rappeler le rôle des partenaires historiques en matière de maintien dans l'emploi** : MNT, France Kiné Prévention, Relyens, CAP EMPLOI et le FIPHP.
- ✓ **Rencontrer les professionnels en équipement ergonomiques** qui ont pu présenter une large gamme de matériels et solutions d'aménagement des espaces de travail : Espergo, Azergo, Happymanut, Ergosanté Aidatech.
- ✓ **Découvrir des professionnels spécialistes de l'accompagnement des collectivités** dans le maintien dans l'emploi comme l'association Isatis (handicap psychique), Wecare@Work (plateforme de solution pour concilier maladie et travail) et cancer@work (club d'entreprise auquel tout employeur peut adhérer pour mieux accompagner ses agents confrontés à la maladie).
- ✓ **Partager des expériences** : les Directeurs des Ressources Humaines de Châteauneuf-les-Martigues et de Cassis ont également apporté leurs témoignages, détaillant les parcours souvent longs et complexes qu'ils ont dû emprunter en tant qu'employeurs pour réussir à maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap, qu'il soit physique ou psychique.

Deux ateliers, animés par des infirmiers et des préventeurs du Centre de Gestion, ont également rencontré un vif succès. Ces sessions, centrées respectivement sur le handicap physique et le handicap psychique, ont permis d'approfondir la compréhension et la gestion de ces situations complexes mais également de lever les freins psychologiques, les préjugés, les stéréotypes.

Tous les intervenants, prestataires et professionnels présents ont unanimement reconnu les défis liés à l'accompagnement des personnels en situation de handicap. En effet, les employeurs publics se trouvent fréquemment démunis face à ces situations, particulièrement lorsqu'il s'agit de handicaps invisibles, une particularité qui fait du quotidien un véritable défi et qui concerne la grande majorité des situations.

Le handicap : de quoi parle-t-on ?

La définition légale du handicap inscrite à l'article 2 de la loi du 11 février 2005 définit le handicap comme “une limitation d'activité subie par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant”.



LE HANDICAP EN FRANCE CONCERNE

12 millions
de personnes,
soit **1/4** de la
population

seulement **0,5 %**
des personnes
handicapées
sont en fauteuil

➤ Dans **80 %**
des cas le handicap
est invisible

➤ **85 %**
des personnes en
situation de handicap
l'acquièrent au
cours de la vie

LES DIFFÉRENTS CAS DE HANDICAP

45 %

UN HANDICAP MOTEUR :

paralysie, amputation mais aussi les problématiques dorso lombaire et les troubles musculo squelettiques.

13 %

UN HANDICAP PSYCHIQUE :

pathologie mentale entraînant des conséquences sur les aspects émotionnels, affectifs, relationnels... sans pour autant avoir d'incidence sur les fonctions intellectuelles (Schizophrénie, maladies bipolaires, syndrome dépressif sévère...).

20 %

UNE MALADIE INVALIDANTE

qui par ses effets sur l'organisme, peut générer un handicap, et évoluer dans le temps : épilepsie, sclérose en plaque, diabète, cancer...

2 %

UN HANDICAP COGNITIF :

pas de déficience intellectuelle mais des difficultés à mobiliser ses capacités (troubles DYS : dyslexie, dyspraxie...).

12 %

UN HANDICAP SENSORIEL :

handicap visuel ou auditif.

7 %

UN HANDICAP MENTAL :

déficience des fonctions mentales et intellectuelles qui entraîne des difficultés de réflexion, de compréhension et de conceptualisation conduisant à des problèmes d'expression et de communication (Trisomie 21, déficience intellectuelle...).

Quel que soit son origine, qu'il soit visible ou invisible, le handicap conduit encore trop souvent à l'exclusion. Il est temps de changer notre regard et d'agir !

Le médecin du travail est un interlocuteur privilégié, mais pas que...

Il accompagne l'agent au sein du collectif de travail, sensibilise et informe l'entourage professionnel, évalue les aménagements de poste requis en fonction de l'évolution de la maladie, etc.

Des collectivités mobilisées mais en grandes difficultés face aux situations de handicap

Partagées entre l'envie d'accompagner les agents et les multiples contraintes : déport de la charge de travail sur les équipes, absentéisme prolongé, freins psychologique, préjugés, contraintes budgétaires...

✓ **Le handicap est un sujet qui présente de nombreux défis pour les acteurs concernés, qu'il s'agisse des travailleurs handicapés, des managers, des équipes, des employeurs ou de la société dans son ensemble**

✓ **Mais dont il est impératif de se saisir afin de réduire les exclusions et de favoriser une meilleure inclusion.**

Des solutions existent !

L'engagement de tous les acteurs de la collectivité : élus, DRH, médecin du travail, managers de proximité est un préalable indispensable pour agir en faveur du maintien dans l'emploi et pour :

- ✓ Connaître les incidences des différentes pathologies,
- ✓ Comprendre les personnes en situation de handicap,
- ✓ Lever les freins psychologiques, les préjugés, les stéréotypes,
- ✓ Accompagner les personnes concernées (aménagements des postes par la mobilisation des prestataires adéquates...),
- ✓ Accompagner l'entourage professionnel et notamment les managers de proximité.

Parce que les managers jouent un rôle central dans l'inclusion des personnels en situation de handicap, **le CDG organise le 15 janvier 2025 une journée de sensibilisation** au management des personnes en situation de handicap. ■

Nos partenaires



Ensemble, concilions maladie et travail.



Etudes Solutions Produits Ergonomiques pour l'Humain au Travail





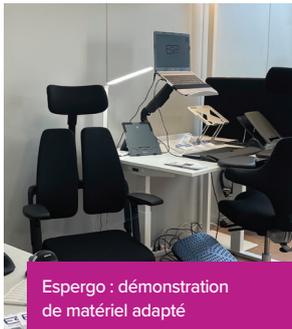
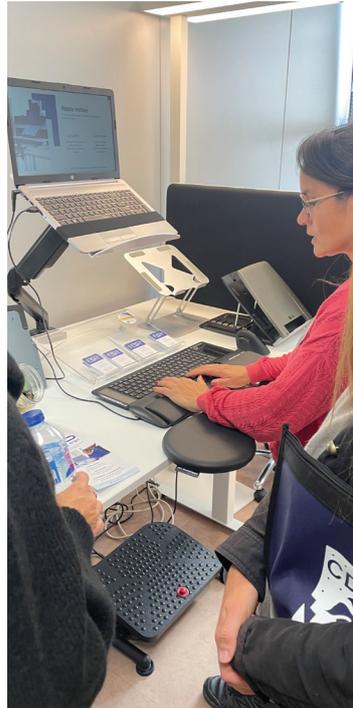
Animation par le service prévention et sécurité au travail du CDG 13



Stand de réalité virtuelle, proposée par Relyens



Ergo Santé : présentation d'un exosquelette

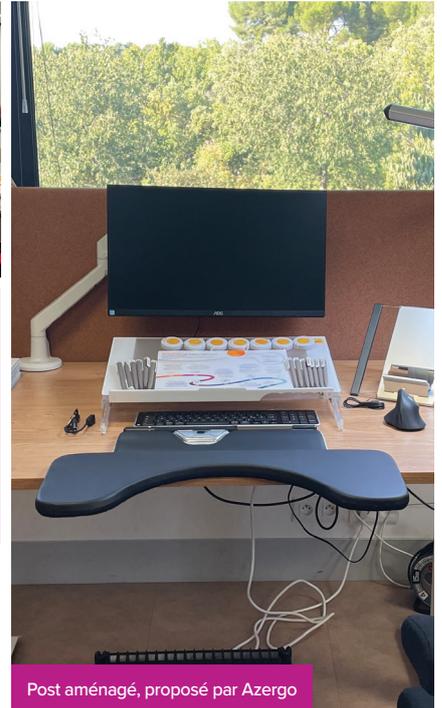


Espergo : démonstration de matériel adapté



20
septembre

Forum santé sur le handicap visible et invisible



Post aménagé, proposé par Azergo



15 janvier 2025
JOURNÉE DE SENSIBILISATION



MANAGER DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Focus

Le pôle santé du CDG 13 invite les managers à une journée de sensibilisation le 15 janvier 2025 en partenariat avec Relyens.