

Regard territorial



LA NOUVELLE OFFRE SANTÉ ET PRÉVOYANCE DU CDG 13 DÉVOILÉE

Absentéisme au travail : les chiffres clés du département à la loupe

Acheter autrement : l'économie circulaire et le réemploi au cœur de votre politique d'achat



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

www.cdg13.com



4

Actus

Vos archives font l'histoire du sport !

Recueil des données sociales : une interface plus intuitive

5

Brèves

Maintien dans l'emploi face au handicap :
une journée d'échanges dédiée aux employeurs

2024 : généralisation du Compte financier unique

6

Emploi territorial

De nouveaux agents polyvalents administratifs formés et recrutés

8

Collectivités

Responsabilité des gestionnaires publics :
comprendre le nouveau régime en vigueur

9

Acheter autrement : l'économie circulaire et le réemploi
au cœur de votre politique d'achat

10

Qu'est-ce que le contrôle déontologique ?

11

Dossier

La nouvelle offre Santé et Prévoyance du CDG 13 dévoilée

14

Santé

Absentéisme au travail : les chiffres clés du département à la loupe

16

Quand la sédentarité s'invite au bureau :
les nouveaux défis de la santé au travail

18

Focus sur l'imputabilité au service d'un accident

19

Expertise

Cyberattaque : comment protéger sa collectivité ?

20

Retour en images



Agenda

12/09 > Épreuves physiques du concours de Gardien Brigadier de police municipale. / **19/09** > Épreuves écrites de l'examen professionnel d'animateur territorial principal de 2^e classe par voie d'avancement de grade. / **20/09** > Rencontre santé au CDG 13 sur l'usure professionnelle et maintien dans l'emploi. / **03/10** > Webinaire JEUDI RH'ACTUS. / **Du 07 au 11/10** > Épreuves d'admission d'assistant territorial socio-éducatif. / **16/10** > Épreuves écrites du concours d'ATSEM principal de 2^e classe.



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

www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL N°20-2024-CDG13-BOULEVARD DE LA GRANDE THUMINECS 10439-13098 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.



Véritable enjeu pour la gestion des ressources humaines dans un contexte national où les défis sociaux et économiques se multiplient, la protection sociale complémentaire (PSC) a fait l'objet d'une réforme par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021.

À compter du 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et du 1^{er} janvier 2026 en matière de santé, la participation des employeurs publics devient obligatoire. Elle est au minimum de 7 € brut mensuel par agent en prévoyance et de 15 € brut mensuel par agent en santé. Des montants de référence ainsi que des garanties minimales sont également désormais fixés par les textes.

Depuis 2011, le CDG 13 propose pour ces deux risques des dispositifs mutualisés à participation facultative qui bénéficient déjà à près de 5 250 agents en prévoyance et 6 700 bénéficiaires en santé.

Dans le cadre du renouvellement de nos conventions de participation et fort du mandat confié par 157 collectivités du département, les équipes du CDG 13 se sont mobilisées pendant presque une année pour négocier des offres de qualité, attractives, et pérennes. Cette longue route a pris fin le 25 juin dernier à l'occasion du conseil d'administration du CDG 13 qui, **par délibération votée à l'unanimité, a attribué les nouvelles conventions de participation pour la période 2025-2030 à la MNT pour la santé et à Allianz Vie/ Collecteam pour la prévoyance.**

Notre grand dossier de ce Regard Territorial est donc consacré à ces nouvelles offres qui ne manquent pas de susciter auprès des intéressés à la fois attentes et inquiétudes tant la PSC constitue aujourd'hui pour les employeurs publics un véritable outil pour renforcer les politiques sociales en faveur des agents et lutter contre la précarité.

Toujours sur le volet santé, vous découvrirez **les chiffres clés de l'absentéisme dans notre département** grâce à l'éclairage apporté par notre contrat d'assurance groupe statutaire qui couvre 154 collectivités et 14 070 agents.

Malgré une baisse sensible de plus de 1,5 % du taux d'absentéisme global, il se situe avec 11,5 % au-dessus de la moyenne nationale de 10,6 % ! D'autres chiffres significatifs vous attendent...

En lien étroit avec la problématique de l'absentéisme au travail, **la sédentarité devient un enjeu de santé publique** qui trouve écho dans nos organisations et constitue le 4^e facteur de risque de mortalité dans le monde. Il est urgent d'adopter des mesures proactives et des initiatives vous sont présentées pour vous inspirer.

Côté emploi, je vous invite à parcourir un article dédié à **un dispositif inédit et innovant de formation en faveur des demandeurs d'emploi**. Quinze d'entre eux, scrupuleusement sélectionnés, ont ainsi pu vivre **un parcours formation théorique / stage pratique sur une période de 3 mois avec pour objectif de permettre un retour à l'emploi tout en répondant au besoin de remplacement des collectivités**. Cette collaboration tripartite entre le CNFPT, Pôle Emploi et le CDG 13 est un succès qui s'est vu consacrer par l'octroi de la certification Qualiopi. Nul doute que l'expérience sera renouvelée !

Enfin, je vous propose de feuilleter les autres rubriques de ce numéro, et les divers articles en lien avec l'actualité et les préoccupations des collectivités : **comment intégrer l'économie circulaire et le réemploi dans sa politique d'achat ? L'imputabilité au service d'un accident, ou encore comment protéger sa collectivité du cyber risque ?**

Après le marathon électoral que nous venons de subir, nous avons bien besoin de vacances. Aussi, je vous souhaite un bel été serein et ressourçant afin d'affronter la rentrée en pleine forme.

Bonnes vacances à tous !

Georges Cristiani

Président du CDG 13



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.**



Vos archives font l'histoire du sport !

À l'approche des Jeux olympiques et paralympiques (JOP) de Paris 2024, une Grande Collecte des archives du sport, labellisée "Olympiade culturelle", est lancée jusqu'au 8 septembre prochain, afin de préserver et valoriser le patrimoine sportif.

De quoi s'agit-il ?

L'objectif de cette manifestation est de contribuer à l'enrichissement des collections patrimoniales de manière démocratique et participative. Elle a pour ambition de faire sortir de l'oubli les documents qui permettront aux historiens de demain de montrer l'importance du phénomène sportif en France.

À qui s'adresse-t-elle ?

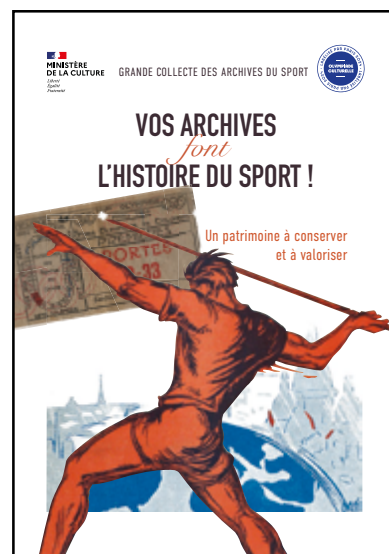
La Grande Collecte s'adresse au "monde du sport" : fédérations, associations, clubs sportifs et services des sports d'une collectivité. Plus largement, les citoyens sont invités à se pencher sur les archives qu'ils ont en leur possession en tant que pratiquant amateur ou supporter...

Pourquoi y participer ?

La Grande Collecte permet de conserver la mémoire des lieux, des hommes, des activités **qui ont fait, font et feront l'histoire**. Ces ressources vont être connues du grand public et des chercheurs tout en les préservant des risques de perte, de vol, de destruction... Ces documents présentent un intérêt historique. Ils racontent et illustrent la pratique du sport, un événement marquant pour l'histoire d'un club ou d'un territoire ainsi que les relations avec d'autres structures.

Les archivistes du CDG 13 souhaitent s'inscrire dans cette action et vous accompagnent dans cette collecte de documents.

Vos services des sports conservent des archives, photographies ou films relatifs à l'organisation d'événements sur le territoire de votre collectivité ? Rapprochez-vous d'un archiviste pour échanger et convenir d'une première étude de votre archive afin de la préserver et de la valoriser ! ■



Consultez le support officiel de la Grande Collecte des archives du sport



Pour en savoir +

Contact : Frédéric ALLIO
Tél. : 06 98 04 57 84
Mail : archives@cdg13.com

Recueil des données sociales : une interface plus intuitive



DONNÉES SOCIALES 2023
DES CENTRES DE GESTION

Lancement de la campagne 2023

Le recueil des effectifs au 31 décembre 2023 a été lancé le 23 avril dernier avec une interface améliorée pour les collectivités, plus ergonomique et plus simple d'utilisation.

Le CDG 13 prolongera la campagne jusqu'à la date de clôture qui sera communiquée via la plateforme de saisie et espère une meilleure mobilisation des plus petits employeurs territoriaux en 2023.

Retour sur la campagne 2022

En 2022 dans les Bouches-du-Rhône



70%

DES EFFECTIFS COLLECTÉS POUR LES PETITES COLLECTIVITÉS QUI EMPLOIENT MOINS DE 50 AGENTS

CONTRE

98%

DES EFFECTIFS COLLECTÉS POUR LES COLLECTIVITÉS DE PLUS DE 50 AGENTS

Le service emploi du CDG 13 est à votre écoute pour répondre à toutes vos questions et vous communiquer sur demande les synthèses, fiches repères et bases de données sociales dont vous avez besoin. ■

Pour en savoir +

Contacts téléphoniques :

Virginie MASSI : 04 42 54 40 54 ; Héroïse RIBERAT : 04 42 54 40 52 ; Brigitte GALVIN-CALAPPI : 04 42 54 40 90

Maintien dans l'emploi face au handicap : une journée d'échanges dédiée aux employeurs



Vendredi 20 septembre 2024, au CDG 13, participez à la **rencontre santé "Révéler l'invisible, valoriser le visible : maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap"**.

Cette journée, riche en animations, permettra d'informer et de sensibiliser les employeurs publics sur les pathologies chroniques et les maladies ouvrant droit à la reconnaissance de travailleur handicapé. Elle aidera à accompagner les employeurs concernés par le maintien en activité de ces agents.

Des mini conférences, ateliers et stands de démonstration permettront aux partenaires invités et collectivités témoins de partager leurs savoirs et leurs expériences.

Le détail de la programmation sera disponible dès les premiers jours de septembre ! ■

Visionnez la vidéo de présentation de l'événement



2024 : généralisation du Compte financier unique

Le CFU permet **une vision agrégée des comptes** car il regroupe les comptes établis par les collectivités et les comptables publics. Adoptable dès les comptes de l'exercice 2024 et plus tard pour ceux de l'exercice budgétaire 2026, la généralisation du CFU repose sur deux prérequis : l'application du référentiel comptable M57 (ou M4 pour les SPIC) et la dématérialisation des documents budgétaires (format XML) vers la Préfecture et le comptable public.

Dans cette perspective, les différentes collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics, les services d'incendie et de secours, les Centres de gestion de la fonction publique territoriale et les associations syndicales autorisées devront adopter le CFU, en remplacement du compte de gestion et du compte administratif.

Le CFU s'inscrit également dans une démarche cohérente d'amélioration globale de la qualité des comptes et poursuit un triple objectif de rationalisation de l'information, de lisibilité et de fiabilité des comptes et de simplification des procédures.

Cette opportunité qui constitue le prolongement de la bascule à la nomenclature comptable M57, doit permettre d'éclairer au mieux les choix budgétaires, comptables et financiers des collectivités. ■

Pour en savoir +

Une information dédiée au CFU est disponible sur le site :
www.collectivites-locales.gouv.fr



Les collectivités souhaitant s'inscrire dans la bascule au CFU sont invitées à leur demander par écrit (courrier ou courriel), auprès de leur conseiller aux décideurs locaux et/ou de leur comptable public et à en informer les services préfectoraux (bureau des finances locales et de l'intercommunalité) en utilisant la BALF dédiée suivante : pref-dcle-bfl@bouches-du-rhone.gouv.fr

De nouveaux agents polyvalents administratifs formés et recrutés



En novembre 2023, le magazine Regard Territorial n°18 annonçait la formation de demandeurs d'emploi au métier d'agent polyvalent administratif. Ce projet a été réalisé avec succès.

Ce projet de formation a été mené avec détermination pour répondre aux besoins en recrutement/remplacement des employeurs du département des Bouches-du-Rhône.

Très rapidement après la signature de la convention de partenariat entre le CDG 13, le CNFPT et la direction territoriale de France Travail, conclue le 21 août 2023, plusieurs antennes de France Travail ont diffusé l'information auprès des demandeurs d'emploi, et trois réunions d'information ont été programmées entre septembre et octobre.

Au total, une centaine de demandeurs d'emploi y ont participé. Ils ont été informés du dispositif de formation, plus largement des modes de recrutement et des métiers de la fonction publique territoriale.

**DISPOSITIF DE FORMATION
AGENT POLYVALENT ADMINISTRATIF
EN COLLECTIVITE TERRITORIALE**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

PERMETTRE A 15 DEMANDEURS D'EMPLOI
D'ACQUERIR LES COMPETENCES POUR OCCUPER
LE POSTE D'AGENT POLYVALENT ADMINISTRATIF
EN COLLECTIVITE TERRITORIALE

LES + DE LA FORMATION

- INTERMEDIATION ENTRE LES 2 SÉCTEURS dans une démarche de recrutement par les entreprises territoriales
- Formation GRATUITE pour les demandeurs d'emploi administratifs
- PREMIÈRE EXPERIENCE en collectivité (stage en stage pratique)

A l'issue du cursus de formation, le stagiaire sera capable de :

- Maîtriser l'environnement de la fonction publique territoriale et le fonctionnement d'un conseil municipal
- Délivrer les actes d'état civil
- Participer les dossiers d'urbanisme (permis de construire, d'aménagement...)
- Gérer la carrière des agents territoriaux et établir leur plan
- Réaliser des opérations courantes et participer à l'élaboration du budget municipal
- Proposer à une entreprise

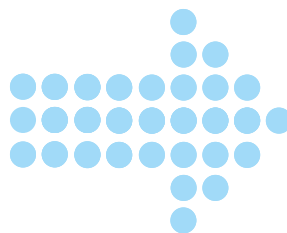
CDG 13 | France Travail | Pôle emploi

97 PARTICIPANTS SE SONT INSCRITS POUR PASSER LES ÉTAPES DE SÉLECTION

12 sessions de recrutement par simulation (MRS) menées par France Travail se sont déroulées par la suite.

Sur la base de l'observation du métier d'agent polyvalent administratif, les candidats ont été placés en situation professionnelle : travail sur un dossier de fond, interruption régulière par l'arrivée de messages auxquels ils devaient répondre en fonction de leur propre appréciation du niveau d'importance et du degré d'urgence.

Sur les 97 personnes qui ont participé à cette épreuve d'environ 3 heures, **27 ont été retenues pour passer un entretien de motivation.**



3 sessions d'entretien de motivation ont été organisées par le CDG 13 entre le 17 octobre et le 3 novembre 2023.

À terme, 13 demandeurs d'emploi ont été sélectionnés pour intégrer la formation.

La formation théorique a été dispensée par l'antenne d'Aix-en-Provence du CNFPT du 13 novembre au 19 décembre 2023.

Dès le 8 janvier 2024, les stagiaires ont intégré leur collectivité d'accueil en stage pratique pendant 20 jours. Le CDG 13 et le CNFPT leur ont rendu visite pour s'assurer que tout se passait bien tant pour les stagiaires que pour les collectivités d'accueil. Ces dernières ont respecté leur engagement en confiant des missions opérationnelles à leur stagiaire. L'objectif du stage était de leur permettre d'acquérir une première expérience dans différents domaines de l'enseignement pratique.

Tous les stagiaires ont suivi la formation jusqu'à son terme, même si les enseignements étaient denses, parfois ardu, notamment pour les personnes arrivant d'horizons professionnels très différents, gage de leur ténacité, de leur engagement et de leur volonté de travailler au bénéfice du service public local.

À l'issue du cursus de formation, les stagiaires ont été invités à rejoindre un atelier CV / lettre de motivation / entretien de recrutement, organisé par le CDG 13.

Le cursus d'enseignement théorique et pratique, les outils développés, le suivi et la traçabilité de la démarche ont été couronnés de succès au plan national. En effet, cette formation d'agent polyvalent administratif, comme celle des secrétaires de mairie, a reçu la certification Qualiopi. ■

Rappel des enseignements théoriques (27 jours)

- ✓ Environnement professionnel
- ✓ Culture juridique opérationnelle
- ✓ Acquisition des fondamentaux de la gestion du personnel
- ✓ Fondamentaux de l'urbanisme
- ✓ Fondamentaux des finances locales
- ✓ Fondamentaux citoyenneté, population et élections
- ✓ Sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail

Pour en savoir +

Quelques stagiaires sont encore disponibles pour des remplacements ou des recrutements dans la fonction publique, tous sont domiciliés dans les bassins d'emploi d'Aix-en-Provence, d'Aubagne et de Salon-de-Provence.

Contact : Service emploi du CDG 13 - Tél. : 04 42 54 40 50 - recrutement@cdg13.com

“ Nous avons recruté Carole alors qu'elle sortait fraîchement de la formation d'agent polyvalent administratif. Elle occupe aujourd'hui le poste d'assistante administrative polyvalente au sein de trois services : culture/festivités, technique et urbanisme. Grâce à la formation, elle avait déjà un bon bagage et une solide connaissance du milieu territorial en arrivant chez nous. Nous apprécions aussi sa personnalité ouverte, réactive et percutante. Parce que Carole apporte pleine satisfaction, notre objectif à terme est de la stagiairiser.

Laure AMOUROUX
Collaboratrice du Maire et des élus
Administration Générale - Mairie du Tholonet

”

“ Tout est allé très vite après la formation. Contactée par la mairie du Tholonet qui avait entendu parler favorablement de mon stage pratique à Peypin, j'ai intégré le poste d'agent polyvalent dès le 29 février. La formation théorique m'a donné les codes et une vision juste du fonctionnement d'une petite commune. Le stage pratique a constitué un tremplin professionnel. Et bien sûr, l'accompagnement à la prise de poste dont j'ai bénéficié au Tholonet a été déterminant pour ma bonne intégration. Je suis enchantée d'avoir pu bénéficier de ce dispositif.

Carole
Stagiaire de la formation
Aujourd'hui, agent polyvalent - Mairie du Tholonet

”

“ Le stage pratique a été l'occasion d'une belle rencontre professionnelle avec une personne consciencieuse et humaine. Aussi, nous n'avons pas hésité à proposer à Jihanne de poursuivre l'aventure avec nous. Elle est d'une grande aide au pôle ressources tant sur les ressources humaines, les marchés publics et la comptabilité.

Kheira KHAMRI
Directrice Pôle Ressources & Prévention
Mairie de Fuveau

”

“ Issue du secteur privé, je souhaitais rejoindre la fonction publique territoriale et j'ai ainsi intégré la formation d'agent polyvalent administratif. Dès le début de mon stage à Fuveau, j'ai pu mettre en pratique les enseignements théoriques de cette formation. J'ai eu un véritable coup de cœur pour ma mairie d'accueil et mon équipe, un mix gagnant et j'ai accepté sans hésitation le contrat de travail proposé par ma direction. Aujourd'hui, je m'épanouis pleinement sur ce poste polyvalent avec une équipe professionnelle et investie. Une expérience riche et humaine que j'ai la chance de vivre grâce à ce dispositif.

Jihanne
Aujourd'hui, agent polyvalent - Mairie de Fuveau

”



Responsabilité des gestionnaires publics : comprendre le nouveau régime en vigueur



Depuis le 1^{er} janvier 2023, le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics met fin à la traditionnelle responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics. Ainsi, il réexamine les circuits financiers pour mieux identifier les zones de risque et diffuser plus largement la culture et les outils de contrôle interne.

La réforme du régime de responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) cherche :

- ✓ à remédier aux limites constatées pour les deux régimes de responsabilité qui coexistaient (ordonnateur et comptable),
- ✓ à remettre en cause les limites les plus significatives du régime RPP,
- ✓ à mettre fin aux comportements d'extrême prudence, induits par le régime RPP, qui nuisent à l'efficacité de l'action publique.

Les principes directeurs du nouveau régime visent à réserver l'intervention du juge aux fautes les plus graves mais aussi à sanctionner celui qui commet la faute, tout en confortant le principe de séparation entre l'ordonnateur et le comptable.

Ce nouveau régime de responsabilité a pour objectif de :

- ✓ moderniser les relations entre les ordonnateurs et les comptables,
- ✓ renforcer la sélectivité des contrôles ainsi que la maîtrise des risques sur toutes les chaînes financières,
- ✓ repenser l'audit et le contrôle interne,
- ✓ donner corps à une responsabilité dite "managériale".

Dans la sphère locale, les agents publics, responsables en titre (ordonnateurs et comptables), qui exercent une mission de service public et engagent des dépenses, sont considérés comme des gestionnaires publics et donc exposés à ce nouveau régime. À l'inverse, les agents dont l'action consiste à suivre les instructions données par leur hiérarchie ne seront pas justiciables.

Les élus locaux relèvent d'une responsabilité politique et ne pourront être poursuivis que dans deux cas : la gestion de fait et l'octroi d'un avantage injustifié en contrepartie d'un intérêt direct ou indirect.

Le nouveau régime sanctionne la faute dite "grave", c'est-à-dire qui engendre un préjudice financier significatif. Le juge regardera donc le préjudice induit au regard du budget de l'organisme. À titre d'exemples, les fautes susceptibles d'être sanctionnées pourront être les suivantes :

- ✓ Non-respect de la chaîne de la dépense ;
- ✓ Absence du service fait ;
- ✓ Octroi d'un avantage injustifié à autrui ou à soi-même en contrepartie d'un intérêt direct ou indirect ;
- ✓ Inexécution d'une décision de justice ;
- ✓ Gestion de fait ;
- ✓ Défaut de qualité d'ordonnateur ;
- ✓ Absence de production des comptes (comptable public).

Enfin, le nouveau régime introduit un dispositif de sanctions graduées pour tenir compte des circonstances de l'espèce telles qu'une amende plafonnée à six mois de sa rémunération ainsi qu'une amende plafonnée à un mois pour les fautes plus formelles : elles seront proportionnelles à la gravité des faits reprochés et ne seront pas rémissibles. ■

Quelques jurisprudences de la Cour des Comptes

- [Arrêt n°S-2023-0604](#)
- [Arrêt n°S-2023-1184](#)
- [Arrêt n°S-2023-0667](#)
- [Arrêt n°S-2023-1438](#)



Acheter autrement : l'économie circulaire et le réemploi au cœur de votre politique d'achat

La commande publique représente 10 % du produit intérieur brut (PIB) en France. Sur ce total, les collectivités locales et leurs groupements représentent 52 %. Les politiques publiques se sont saisies de ce levier d'action efficace pour orienter les achats vers un modèle circulaire responsable.

LES GRANDES ÉTAPES RÉGLEMENTAIRES

2020

Loi AGECE (10 février 2020)

1^{er} janvier 2021 : obligation d'acquisition de biens issus du réemploi, de la réutilisation ou comportant des matières recyclées (décret 2021-254 du 9 mars 2021 abrogé par le décret 2024-134 du 21 février 2024).

2021

Loi Climat et résilience (22 août 2021)

1^{er} janvier 2023 : élargissement de l'obligation d'établir un SPASER (décret 2022-767 du 2 mai 2022).

22 août 2026 : prise en compte :

- ✓ des **objectifs de développement durable** dans les spécifications techniques,
- ✓ des **caractéristiques environnementales de l'offre** dans les critères d'attribution,
- ✓ de **l'environnement** dans les conditions d'exécution,
- ✓ des **considérations relatives au domaine social ou à l'emploi** dans les conditions d'exécution pour les marchés et concessions formalisés.

Loi REEN (15 novembre 2021)

1^{er} janvier 2023 : prise en compte de l'indice de réparabilité dans les achats de produits numériques.

1^{er} janvier 2026 : prise en compte de l'indice de durabilité dans les achats de produits numériques.

2023

Loi Industrie verte (23 octobre 2023)

24 octobre 2023 : l'offre "économiquement la plus avantageuse" peut s'apprécier en fonction de critères qualitatifs, environnementaux et sociaux.

1^{er} juillet 2024 : prise en compte des caractéristiques environnementales de l'offre dans les critères d'attribution pour certains produits.

COMMENT PROMOUVOIR LA DURABILITÉ ET RÉDUIRE L'EMPREINTE ENVIRONNEMENTALE ?

Le "verdissement" de la commande publique soulève des questions pratiques pour les acheteurs : comment intégrer des clauses environnementales et imposer des conditions d'exécution responsable ?

Si plusieurs guides sont disponibles pour les acheteurs publics, la mise en œuvre d'une politique d'achat vigilante et responsable peut devenir plus complexe nécessitant plusieurs étapes et actions stratégiques.

Pour une politique efficace, il est impératif de **définir des objectifs clairs et alignés avec la stratégie globale de la collectivité** notamment en termes d'achats durables (cartographie des achats).

L'"outil vert" de l'acheteur responsable, le Schéma de Promotion des Achats Publics Socialement et Écologiquement Responsables (SPASER) répond aux enjeux RSE, c'est la porte d'entrée d'une bonne programmation. Chaque procédure identifiée est associée à une ou plusieurs actions du SPASER issue des diverses orientations stratégiques.

Au-delà de la définition du besoin "responsable", l'acheteur public peut **insérer** dans les marchés **des clauses incitatives à la réalisation des prestations** en se référant aux Cahiers des clauses administratives générales (CCAG). Ces derniers prévoient l'intégration d'une clause environnementale générale ayant vocation à préciser les obligations du titulaire lors de l'exécution de ses prestations.

Enfin, **l'intégration de critères d'évaluation des impacts environnementaux et sociaux** dans les processus d'attribution des marchés publics permet de favoriser les solutions les plus durables et responsables.

En adoptant ces stratégies, les collectivités locales peuvent devenir des acteurs clés dans la transition vers un avenir plus durable et répondre ainsi au contexte réglementaire. ■

"Les collectivités locales non soumises à cette obligation réglementaire peuvent néanmoins utiliser les axes du SPASER (environnementaux, sociaux et économiques)."

Lors de l'élaboration des cahiers des charges, il est conseillé :

- **De privilégier** les produits conçus pour durer, faciles à réparer et à entretenir en choisissant des équipements électroniques avec des pièces détachées disponibles et des manuels de réparation accessibles.
- **D'opter** pour des matériaux recyclés ou recyclables (mobilier de bureau, emballages en carton).
- **D'encourager** la réutilisation et le réemploi en achetant du mobilier de seconde main ou participer à des programmes de réutilisation des équipements informatiques.

Qu'est-ce que le contrôle déontologique ?

SEULS LES AGENTS PEUVENT SAISIR LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ?

FAUX.

Bien qu'initialement prévu pour répondre aux interrogations des agents sur le respect de leurs obligations déontologiques, le référent déontologue a vu ses compétences s'élargir, notamment après la promulgation de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Depuis le 1^{er} février 2020, il peut également être saisi pour avis par l'autorité territoriale. Attention, cette possibilité est moins large que pour les agents et ne peut se faire que dans 3 cas limitativement prévus (contrôle préalable à la nomination de certains emplois fonctionnels, reconversion professionnelle d'un agent vers le privé dans les 3 ans suivant la cessation des fonctions et cumul pour création d'entreprise d'un agent) et à la condition que l'autorité justifie d'un doute sérieux sur la compatibilité du poste ou du projet. À l'inverse, la possibilité d'une saisine pour avis sur une demande de cumul d'activités n'est pas prévue à ce jour.

Non,
dans ce cas précis, l'article 1^{er} du décret conditionne l'éligibilité des agents à une certaine durée d'emploi par la même collectivité. Ainsi, seuls les agents contractuels de catégorie A, employés de manière continue pendant au moins 6 mois, et les agents contractuels de catégories B et C employés de manière continue pendant au moins 1 an sont concernés par ces dispositions. Il s'agira de prendre en considération la durée réelle d'emploi et non la durée prévue au dernier contrat. (En revanche, les dispositions relatives au cumul d'activités concernent l'ensemble des agents contractuels, quelle que soit leur durée d'emploi).

TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC CESSANT DÉFINITIVEMENT OU TEMPORAIREMENT LEURS FONCTIONS SONT-ILS SOUMIS AUX RÈGLES DE CONTRÔLE EN CAS DE DÉPART VERS UNE ACTIVITÉ PRIVÉE LUCRATIVE ?

QUELS SONT LES EMPLOIS FONCTIONNELS POUR LESQUELS UN CONTRÔLE PRÉALABLE À LA NOMINATION EST OBLIGATOIRE LORSQUE LE CANDIDAT RETENU A EXERCÉ UNE ACTIVITÉ PRIVÉE LUCRATIVE AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES ?

Avant la nomination sur certains emplois fonctionnels, un contrôle préventif doit être effectué qu'il s'agisse du retour d'un agent public ayant effectué une mobilité dans le privé ou d'un primo recrutement d'une personne issue du secteur privé. Sont concernés par ce contrôle les emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient (article 2 du décret 2020-69) avec une distinction :

- ✓ Pour les emplois de DGS des régions, départements, communes de + 40 000 habitants et des EPCI à fiscalité propre de + 40 000 habitants, il s'agira d'un contrôle renforcé nécessitant obligatoirement l'avis de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP).
- ✓ Pour les autres emplois, le contrôle sera effectué par l'autorité territoriale de recrutement, qui, en cas de doute sérieux, pourra solliciter le référent déontologue et le cas échéant, la HATVP.

La nouvelle offre Santé et Prévoyance du CDG 13 dévoilée



Initiée par l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021, la réforme de la protection sociale complémentaire (PSC) a introduit l'obligation de participation financière des employeurs publics au 1^{er} janvier 2025 pour la couverture prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la mutuelle santé. La réforme participe ainsi à l'amélioration des conditions de travail des agents publics ainsi qu'au maintien de leur niveau de vie et de leur santé et constitue également un élément d'attractivité pour le service public.

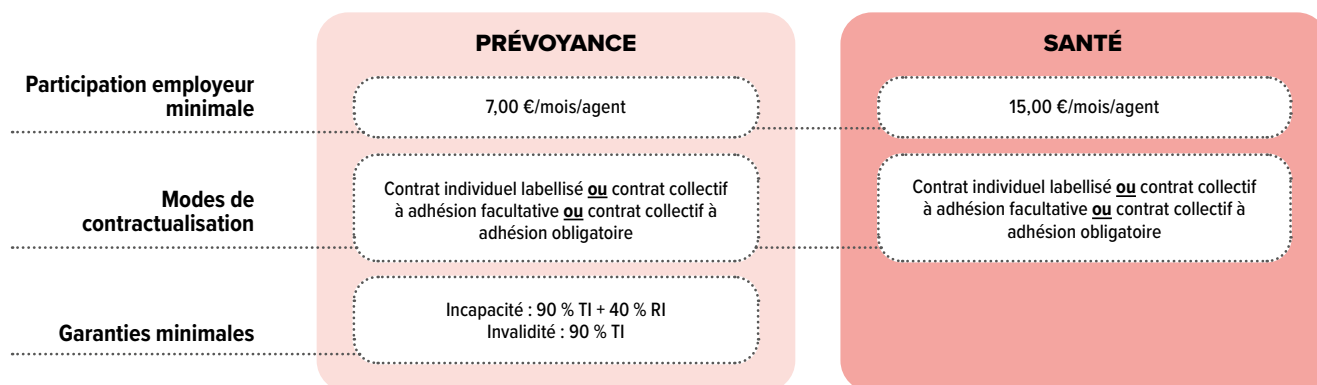
Le 11 juillet 2023, un accord collectif national (ACN) a été conclu entre les associations d'employeurs territoriaux dont l'AMF et la FNCDG, et les organisations syndicales représentatives. Ce protocole national a vocation à renforcer la protection sociale complémentaire, en particulier en

matière de prévoyance. Il vise à garantir aux agents en situation de maladie ou d'invalidité le maintien de 90 % de leur rémunération nette dans le cadre de contrats collectifs à adhésion obligatoire dont la cotisation sera partagée à parts égales entre la collectivité et l'agent.

Toutefois, **l'ACN nécessite une transposition législative et réglementaire non effective à ce jour.**

Aussi, la mise en œuvre de la réforme de la protection sociale complémentaire s'appuie essentiellement sur les dispositions de l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 et celles du décret n° 2022-581 du 20 avril 2022.

LA RÉFORME DE LA PSC DÉCRYPTÉE



Notre démarche

Pour permettre à l'ensemble des employeurs du département des Bouches-du-Rhône de bénéficier de dispositifs de PSC mutualisés, le CDG 13 a lancé une consultation au printemps 2024 visant à renouveler ses contrats collectifs à adhésion facultative dès le 1^{er} janvier 2025.

Plus de 150 collectivités et établissements publics, représentant près de 33 000 agents, ont mandaté le CDG 13 afin de participer à cet appel à concurrence mutualisé.

En amont, un groupe de travail paritaire, composé d'élus, de représentants du personnel, et accompagné des représentants du CDG 13 en charge de la protection sociale complémentaire, a été constitué et s'est réuni afin de coconstruire le cahier des charges pour chacun des deux risques.

L'avis d'appel public à concurrence pour le renouvellement des conventions de participation a été publié le 15 mars 2024. À la clôture, le CDG 13 a réceptionné 3 offres pour le risque Prévoyance et 2 offres pour le risque Santé.

À l'issue de la phase de négociation avec les candidats, un contrat collectif a été souscrit en Santé auprès de la **Mutuelle Nationale Territoriale (MNT)**, et en Prévoyance auprès de la société d'assurance **Allianz Vie, représentée par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM.**

BON À SAVOIR

- **La mutuelle Santé** : c'est un contrat d'assurance collectif à adhésion facultative des agents, destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident ;
- **La Prévoyance** : c'est un contrat d'assurance collectif à adhésion facultative des agents, destiné à couvrir la perte de salaire en cas de maladie ou d'accident ou de verser un capital décès aux ayants-droits de l'agent ou à lui-même en cas de perte totale et irréversible d'autonomie.

Les atouts des contrats collectifs

- ✓ L'accès à un contrat négocié attractif : stabilité des tarifs, conditions de solidarité
- ✓ Une lisibilité de l'offre pour les agents
- ✓ L'homogénéité de la couverture
- ✓ Un seul interlocuteur par garantie pour l'employeur
- ✓ L'encadrement des majorations tarifaires

Le financement de la mission

Pour les collectivités et établissements publics affiliés, l'adhésion aux contrats collectifs est incluse dans la cotisation additionnelle. En revanche l'adhésion des collectivités et établissements publics non affiliés donne lieu à une contribution annuelle aux frais de gestion.

SEUIL DES COLLECTIVITÉS/ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON AFFILIÉS	MONTANT DE LA PARTICIPATION POUR UN CONTRAT (SANTÉ OU PRÉVOYANCE)	MONTANT DE LA PARTICIPATION POUR DEUX CONTRATS (SANTÉ ET PRÉVOYANCE)
Entre 350 et 999 agents	800 €	1 200 €
Entre 1 000 et 1 999 agents	1 200 €	1 800 €
Entre 2 000 et 4 999 agents	1 800 €	2 500 €
Plus de 5 000 agents	4 500 €	5 500 €

Des garanties performantes

Le CDG 13 a fait le choix d'un haut niveau de protection pour les risques Prévoyance et Santé.

En matière de **prévoyance**, les garanties issues du nouveau contrat collectif du CDG 13 sont positionnées sur les garanties minimales de l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et vont au-delà du décret 2022-581 du 20 avril 2022. Le contrat garantit le maintien de **90 % du revenu net en cas d'incapacité ou d'invalidité**, ainsi que le versement d'un **capital décès à hauteur de 50 % du salaire annuel brut (SAB)**.

GARANTIES MINIMALES OBLIGATOIRES

Incapacité de travail

Versement d'**indemnités journalières** à compter :

- ✓ du passage à demi-traitement (agents fonctionnaires),
- ✓ du versement d'indemnités journalières versées par la Sécurité sociale et/ou du maintien du revenu par l'Employeur quelle que soit l'ancienneté de l'Assuré

90 % du revenu net

Versement d'**indemnités journalières** pour reconstituer le régime indemnitaire en périodes de plein traitement en cas de placement en congés de longue maladie, longue durée et grave maladie

90 % du revenu net

Invalidité permanente

Versement d'une **rente mensuelle** en cas de reconnaissance d'état en invalidité à la suite de maladie ou accident d'origine vie privée ou professionnelle (consécutif à un accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle)

90 % du revenu net

Décès toutes causes

Versement d'un capital décès, consécutif à accident ou maladie de l'agent assuré, aux bénéficiaires de celui-ci ou à ce dernier en cas de perte totale et irréversible d'autonomie

50 % SAB

Des tarifs compétitifs

Avec un taux de **2,50 % pour le socle des garanties minimales obligatoires en prévoyance**, l'offre retenue est très concurrentielle. Les agents peuvent également souscrire à des **garanties complémentaires au choix**.

GARANTIES	TAUX DE COTISATION TTC
Garanties minimales obligatoires (incapacité, invalidité, décès toutes causes)	2,50 %
Garanties complémentaires à adhésion facultative	
Complément incapacité de travail (RI CMO en plein traitement) ...	+ 0,60 %
Perte de retraite ...	+ 0,50 %
Décès toutes causes (complément) ...	+ 0,30 %

Le déploiement des contrats collectifs du CDG 13

Le CDG 13 entre désormais dans la phase de déploiement de ces contrats à effet au 1^{er} janvier 2025.

CÔTÉ CDG 13 !

Les échéances pour le CDG 13

- Avis du CST du CDG 13 pour l'attribution des conventions de participation Prévoyance et Santé : 24 juin 2024
- Délibération du Conseil d'Administration du CDG 13 portant attribution des conventions de participation Prévoyance et Santé : 25 juin 2024
- Rejet et notification des offres retenues : Fin juin/ début juillet 2024
- Information/communication du CDG 13 à destination des collectivités territoriales : garanties, tarifs, modalités d'adhésion, modèles d'actes : mi-juillet 2024
- Réunions d'informations à destination des CT (au CDG 13 et dans le nord du département) : 11 septembre 2024 (+ de dates à venir)

CÔTÉ COLLECTIVITÉS !

Je suis une CT et je souhaite adhérer à la Santé et/ou la Prévoyance du CDG 13

- Je saisis mon propre CST ou le CST du CDG 13 (CT de moins de 50 agents) : adhésion aux contrats collectifs et fixation des montants de participation : septembre 2024 (Prochains CST du CDG 13 : les 17/09 et 15/10/2024)
- Je délibère en assemblée et je signe le/les contrat(s) collectif(s) : au plus tôt après le CST
- Je participe aux réunions d'informations proposées par le CDG 13 : 11 septembre 2024
- La mutuelle Santé et l'organisme de Prévoyance organisent des permanences pour les agents : information, adhésion : octobre à décembre 2024

CÔTÉ AGENTS !

Je suis agent et j'étais déjà adhérent aux contrats du CDG 13

- L'agent n'a pas à résilier ses contrats avec la MNT (Santé) et/ou Collecteam (Prévoyance)
- Ces contrats se terminent automatiquement le 31 décembre 2024.
- L'agent devra adhérer aux nouveaux contrats Santé et/ou Prévoyance

Je suis agent et je n'étais pas adhérent aux contrats du CDG 13

- Pour bénéficier de ces contrats, l'agent devra résilier son/ses contrat(s) individuel(s) en cours :
 - En Prévoyance au plus tard 2 mois avant la date anniversaire de son contrat
 - À tout moment en Santé si l'agent a plus d'un an d'ancienneté dans son contrat
- L'agent devra adhérer aux nouveaux contrats Santé et/ou Prévoyance

Pour en savoir +



- ✓ Le financement de la mission : **consultez les barèmes**
- ✓ **Des garanties complémentaires au choix des agents** peuvent également être souscrites pour venir compléter les garanties minimales.
- ✓ En Santé, le nouveau contrat est resserré autour de **3 niveaux de garantie performants**.

Absentéisme au travail : les chiffres clés du département à la loupe

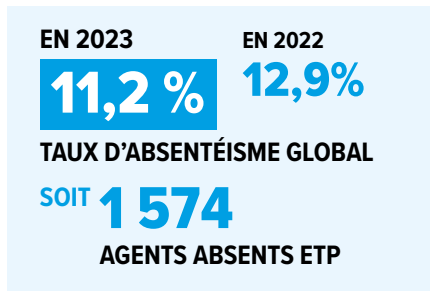
Le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales est un véritable serpent de mer.

Comment suivre et contenir l'absentéisme dans sa collectivité ?

Cette problématique est commune à tous les employeurs publics, tant les incidences financières et organisationnelles de l'absentéisme sont importantes. Une analyse fine de la situation permet très souvent de dégager des moyens d'agir.

Première étape de cette étude : quels sont les résultats en termes d'absentéisme à l'échelle du département ?

CONTRAT GROUPE du CDG 13



177 JOURS
TEMPS TRAVAILLÉ

En 2023, un agent qui travaille 200 jours s'absente 23 jours en moyenne

13 JOURS
MALADIE ORDINAIRE

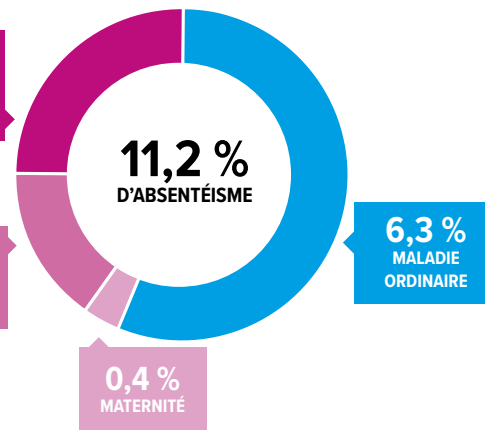
1 JOUR
MATERNITÉ

6 JOURS
LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE

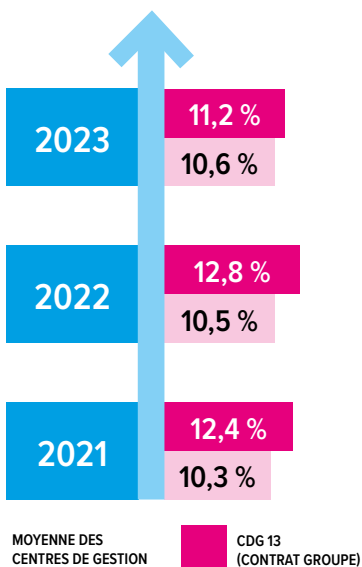
3 JOURS
ACCIDENT DU TRAVAIL

2,8 %
LONGUE MALADIE / LONGUE DURÉE
(50 NOUVEAUX ARRÊTS EN 2023)

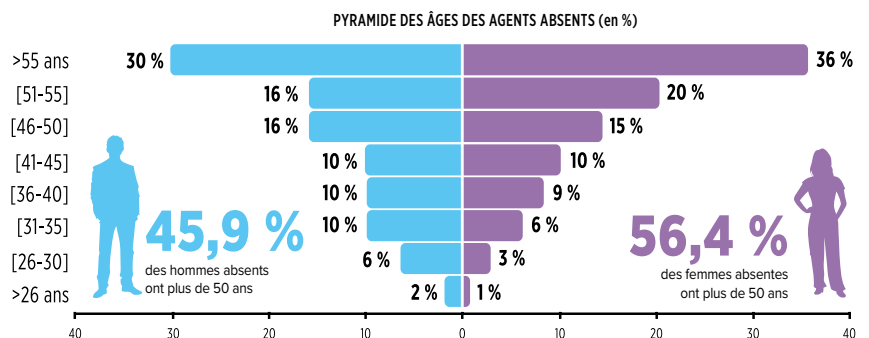
1,7 %
ACCIDENT DU TRAVAIL



TAUX D'ABSENTÉISME GLOBAL



CDG 13 = Contrat Groupe du CDG 13 qui couvre 14 070 agents des Bouches-du-Rhône



52,8 % des agents absents pour raison de santé sont âgés de plus de 50 ans.

MOYENNE DES
CENTRES DE GESTION

CDG 13

LA MALADIE ORDINAIRE

4 475 AGENTS CNRACL

EN 2023

TAUX D'ABSENTÉISME
en maladie ordinaire

6,3 %

5,5 %

SOIT

280 AGENTS ABSENTS

DURÉE MOYENNE
d'un arrêt

39 JOURS

Maladie ordinaire
recensée chaque mois

167 ARRÊTS

ELLE REPRÉSENTE

73 % DES AGENTS ABSENTS

81 % DES ARRÊTS

56 % DES JOURS D'ABSENCE

En maladie ordinaire, **ce sont les arrêts de plus de 3 mois**
qui impactent le plus LE TAUX D'ABSENTÉISME

+ de 60 % DES JOURS D'ABSENCE

L'ACCIDENT DE TRAVAIL

14 164 AGENTS CNRACL

EN 2023

TAUX D'ABSENTÉISME
en accident du travail

1,7 %

1,7 %

SOIT

236 AGENTS ABSENTS

8,3 % DES AGENTS

ONT EU UN ACCIDENT

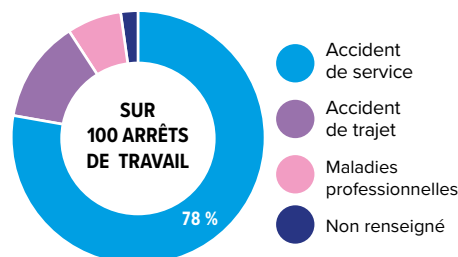
DURÉE MOYENNE
d'un arrêt

69,6 JOURS

Activité la plus accidentogène
NETTOYAGE DES LOCAUX

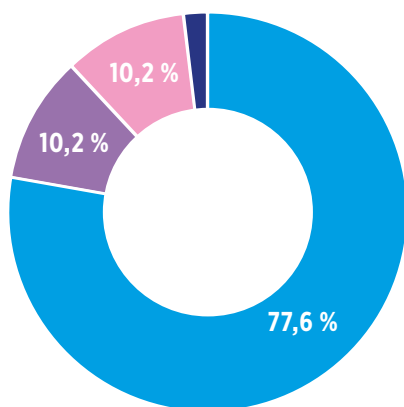
18,8 % DES ACCIDENTS DE SERVICE

Chute ou glissade de plain-pied, effort de soulèvement...



FOCUS SUR LA MALADIE PROFESSIONNELLE

RÉPARTITION DES MALADIES PROFESSIONNELLES SELON LEUR CODIFICATION



Codification des maladies
professionnelles :

- 42 : atteinte auditive
- 57 : affections périarticulaires
43,2 % des affectations
sont provoquées par certains
gestes et postures de travail /
épaule
- MIS : maladie imputable
au service
- 98 : rachis lombaire

13 %
DES JOURS DÉCLARÉS
EN ACCIDENT DU TRAVAIL

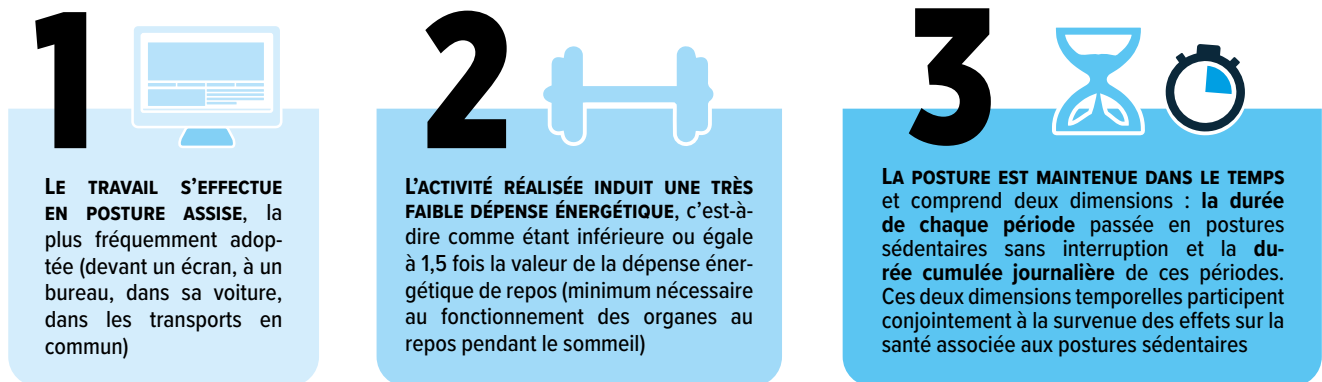
En accident du travail,
c'est l'accident de service
qui génère le plus de jours
d'arrêt, mais c'est la maladie
professionnelle qui engendre
les arrêts les plus longs
(2 fois plus long).

150 JOURS
EN MOYENNE

Quand la sédentarité s'invite au bureau : les nouveaux défis de la santé au travail

La sédentarité au travail est devenue un enjeu de santé publique majeur, affectant un nombre croissant de travailleurs.

Trois conditions sont à remplir pour parler de posture sédentaire au travail :



Agir conjointement sur ces deux dimensions est primordial dans une démarche de prévention.

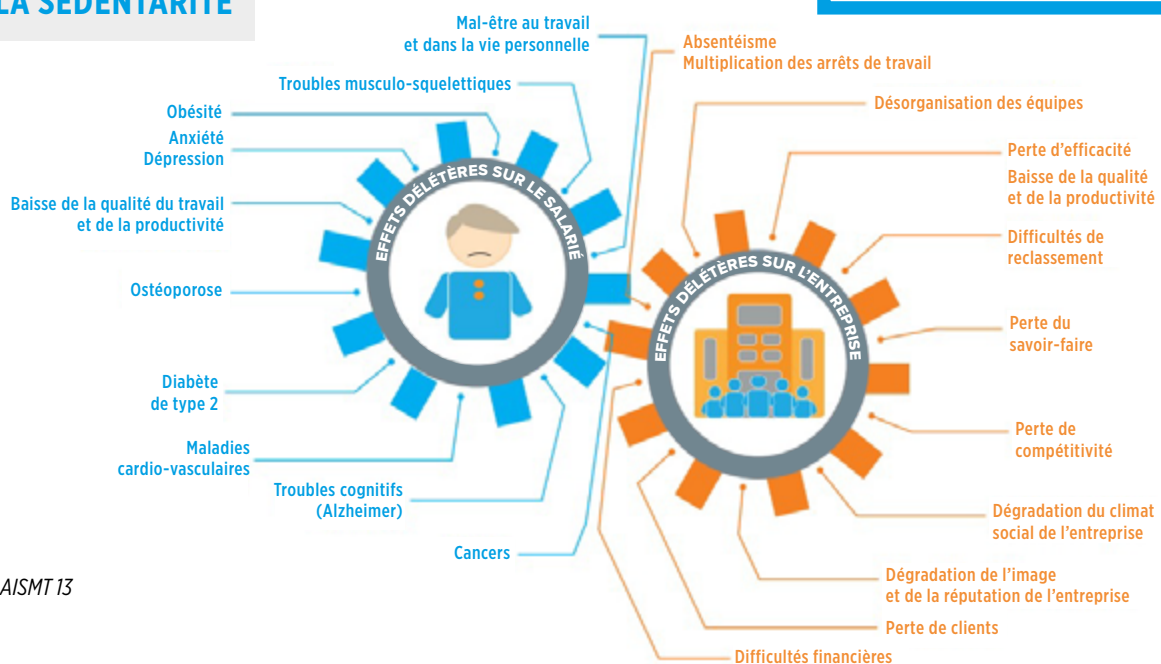
Quels sont les effets de la sédentarité sur la santé ?

La **sédentarité**, 4^e facteur de risque de mortalité dans le monde et véritable enjeu de santé publique, réduit notre espérance et notre qualité de vie. Les évolutions technologiques ont recentré l'activité au niveau des outils numériques et modifié les conditions de travail et de ce fait, **le travail est devenu un vecteur principal des postures sédentaires** devant les activités de loisirs et les déplacements. Il est reconnu comme un risque professionnel à part entière.

Le télétravail à la fois source et solution à la sédentarité

En réduisant les déplacements et les interactions, le télétravail a également favorisé les postures sédentaires. Pour autant, il permet une organisation de travail plus flexible et laisse davantage de temps à l'activité physique.

LES EFFETS DE LA SÉDENTARITÉ



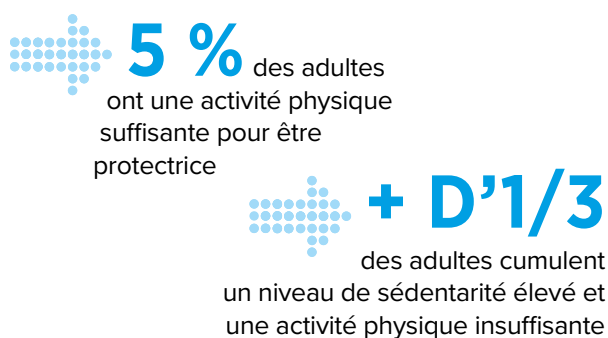
Source : AISMT 13

Sédentarité ne veut pas dire inactivité

La sédentarité est un facteur de risque indépendant qui peut aggraver l'inactivité. L'OMS recommande toutefois un seuil d'activité quotidienne d'au moins 30 minutes par jour pour un adulte. En-dessous de ce seuil, on parle d'inactivité.

La sédentarité en quelques chiffres

Selon une étude de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)



Agir en prévention pour lutter contre la sédentarité

Afin de prendre en compte efficacement la sédentarité en santé publique et en santé au travail, il convient d'identifier, évaluer, maîtriser et engager des actions pour en réduire les effets.

Pour cela, les employeurs sont encouragés à développer des actions en faveur de la santé et de l'activité physique de leurs agents, pour le bien-être de leur organisation tel que :

- ✓ favoriser les déplacements actifs (à pied, vélo, utilisation des escaliers),
- ✓ instaurer la rotation et l'alternance des postes,
- ✓ mettre en place la conduite de réunions et de pauses dynamiques,
- ✓ aménager des locaux et bureaux équipés de mobiliers assis-debout,
- ✓ sensibiliser des agents,
- ✓ proposer des activités physiques et sportives dans l'environnement professionnel.

Retour d'expériences dans le département

Ces dernières années, plusieurs collectivités ont développé, dans le cadre de la QVCT, des actions permettant à leurs agents de pratiquer une activité physique sur le lieu de travail ou à proximité. La collectivité peut ainsi recourir aux installations communales ou intercommunales ou choisir d'aménager des équipements dans ses propres locaux, afin de faciliter la pratique d'activités.

À défaut d'installations sportives ou de locaux disponibles, la collectivité peut conclure des partenariats avec des professionnels du sport ou mobiliser son personnel qualifié, et proposer des cours collectifs sur les temps de pause ou en soirée.

À l'échelle nationale, en fonction de la sinistralité et des métiers, des collectivités organisent des séances de réveil musculaire en début de service.

Selon l'objectif poursuivi et les moyens consacrés, les actions sport-santé peuvent aussi bien s'adresser aux agents de la collectivité ou cibler les métiers en fonction des niveaux de risques professionnels. Le programme d'activité physique peut donc avoir un effet préventif.

Toutes ces initiatives sont généralement portées par le service des ressources humaines en partenariat avec les cadres des services concernés. Ces agents sont formés en amont leur permettant d'être des relais dans la collectivité en expliquant l'intérêt des programmes de sport-santé : prévention des risques professionnels, baisse de l'absentéisme, qualité de vie au travail, cohésion des équipes...

À LA ROQUE-D'ANTHÉRON

Mise en place de 4 activités sportives, aux abords de la mairie, animées par des agents municipaux :

- ✓ Multisport
- ✓ Marche à pied
- ✓ Cardio training
- ✓ Pétanque

- Plusieurs créneaux
- Vif succès

AUX PENNES-MIRABEAU

Une séance par semaine de gym douce organisée dans la salle du Conseil Municipal, depuis un an.

- Bienfaits sur la santé
- Sympathiser avec ses collègues en dehors du travail

À LAMBESC

Mise à disposition d'une salle de sport, une fois par semaine, pour participer à des cours de yoga à des tarifs préférentiels (CNAS).

- Activité pendant la pause
- Convivialité

Pour aller plus loin :

- [Observatoire national de l'activité physique et de la sédentarité](#)
- [Les cahiers de l'observatoire MNT n°27 juillet 2022 - Le sport-santé, une opportunité pour repenser le rapport au travail MNT](#)
- [Boîtes à outils - Sport en entreprise](#)
- [Santé Publique France](#)
- [Recommandations et bonnes pratiques pour la mise en place d'activités physiques et sportives en milieu professionnel : Norme AFNOR SPEC S52-416](#)



Focus sur l'imputabilité au service d'un accident

Lorsque la collectivité ne peut se prononcer sans réserve sur la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident, le Conseil médical en formation plénière est consulté.

Ce dernier émet un avis en confrontant les définitions légales aux pièces médicales et aux circonstances précises de l'évènement.

Les critères règlementaires

L'ACCIDENT DE TRAJET EST DÉFINI PAR L'ARTICLE L.822-19 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

“Est reconnu imputable au service, lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droits en apportent la preuve ou lorsque l'enquête permet à l'autorité administrative de disposer des éléments suffisants, l'accident de trajet dont est victime le fonctionnaire qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son service et sa résidence ou son lieu de restauration et pendant la durée normale pour l'effectuer, SAUF si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service.”

L'ACCIDENT DE SERVICE EST DÉFINI PAR L'ARTICLE L.822-18 DU CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE (CGFP)

“Est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, **EN L'ABSENCE** de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.”

L'accident de service doit résulter d'un fait précis et déterminé qui doit être démontré. Pour que l'imputabilité au service soit admise, la preuve que l'agent a été victime d'un accident de service répondant aux critères de lieu et d'heure de l'accident ainsi que de l'activité exercée au moment de l'accident, doit être apportée. De plus, la lésion présentée doit être la conséquence directe et certaine de cet accident. Cette relation entre le fait de service et les séquelles doit être établie médicalement.

Les critères médicaux et circonstanciels

Chaque cas présenté pour avis par les collectivités est particulier. Afin que le Conseil Médical puisse donner un avis éclairé, outre les pièces médicales (Certificat médical initial mentionnant le siège et la nature des lésions, rapport d'expertise d'un médecin agréé le cas échéant, ensemble des certificats médicaux se rapportant à l'évènement), des pièces, les plus circonstanciées et détaillées possibles, doivent être communiquées lors de la saisine de l'instance (rapport hiérarchique et enquête administrative, déclaration de l'agent, témoignages...) (cf. liste des pièces sur le logiciel AGIRHE).

Consultez le guide par formation du Conseil médical : Restreinte et Plénière



CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE	CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION RESTREINTE
<p>Objet : Avis sur l'imputabilité au service d'un accident</p> <p>Composition : Le Conseil Médical en Formation Plénière est composé de 12 membres élus par les collectivités territoriales de la région.</p> <p>Présidence : Le Conseil Médical en Formation Plénière est présidé par le Président de la Région.</p> <p>Compétences : Le Conseil Médical en Formation Plénière est compétent pour donner un avis sur l'imputabilité au service d'un accident.</p>	<p>Objet : Avis sur l'imputabilité au service d'un accident</p> <p>Composition : Le Conseil Médical en Formation Restreinte est composé de 6 membres élus par les collectivités territoriales de la région.</p> <p>Présidence : Le Conseil Médical en Formation Restreinte est présidé par le Président de la Région.</p> <p>Compétences : Le Conseil Médical en Formation Restreinte est compétent pour donner un avis sur l'imputabilité au service d'un accident.</p>

Les avis récents du Conseil Médical

Avis défavorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service pour :

- ✓ Une agression verbale et physique en service : les éléments transmis font état d'une altercation entre deux agents sans que la matérialité d'une agression subie puisse être démontrée. De plus, le comportement inapproprié et la perte de sang-froid de l'agent sont de nature à détacher l'accident du service.
- ✓ Un accident déclaré par l'agent qui se trouvait sur son lieu de travail mais en dehors du temps du service et de ses missions, sans autorisation hiérarchique.

Avis favorable à la reconnaissance de l'imputabilité au service pour :

- ✓ Une agression physique d'un agent sur son trajet "domicile-travail" : l'évènement s'est produit sur le parcours habituel de l'agent, sur le temps normal pour effectuer le trajet et des témoignages attestent de la matérialité des faits.
- ✓ Une coupure sévère d'un agent sur son lieu de travail et dans le cadre de ses fonctions.



Cyberattaque : comment protéger sa collectivité ?

L'actualité ne cesse de nous informer des cyberattaques dont sont victimes les établissements publics.

Les collectivités territoriales sont particulièrement visées par les cybercriminels. Et pour cause : 187 cyberattaques leur étant destinées, ont été enregistrées et traitées entre janvier 2022 et juin 2023 par l'ANSSI.

Quels sont les impacts ?

Une crise "d'origine cyber" se définit comme étant "la déstabilisation immédiate et majeure du fonctionnement courant d'une organisation (arrêt des activités, perte d'intégrité majeure, etc.) en raison d'une action malveillante sur ses services et ses outils numériques."

C'est un évènement à fort impact, qui ne saurait être traité par les processus habituels dans le cadre du fonctionnement normal de l'organisation.

Quelles seront les conséquences sur le Système d'Information et l'activité de la collectivité ? Comment gérer cette crise avec la contrainte des ressources et du temps ?

Ainsi, pour la contrer, il est primordial de **s'y préparer en amont** en réalisant un plan stratégique et organisationnel afin de mieux anticiper la **gestion de crise d'origine cyber**.



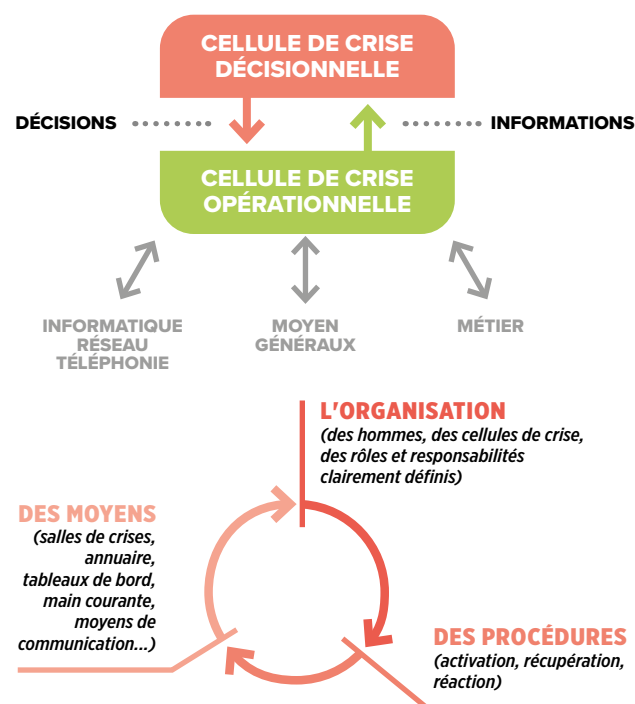
Stratégie et organisation d'une cellule de crise d'origine cyber

L'aspect stratégique et organisationnel est essentiel à la bonne gestion de cette crise cyber.

Pour anticiper une éventuelle attaque, la collectivité, en prévision de la durée et de l'impact, **doit effectuer un travail méthodique et collaboratif, de manière sereine.**

Ce travail méthodique nécessite l'organisation suivante :

1 - La mise en place des cellules de crise stratégiques, de coordination et opérationnelles en définissant :



Exemple fourni par l'ANSSI (à adopter à la structure de votre organisation)

- ✓ Les acteurs et les missions pour chaque cellule,
- ✓ Les interactions entre les cellules opérationnelle et décisionnelle,
- ✓ Les moyens matériels et logistiques et le plan de communication.

2 - La mise en place des critères et de la procédure d'activation de la gestion de crise pour :

- ✓ Définir le critère d'un incident informatique majeur déclenchant l'activation de la gestion de crise,
- ✓ Savoir qui alerte qui et comment ?
- ✓ Analyser la situation : image, juridique, financier, fonctionnel...
- ✓ Définir de qui décide de l'activation de la gestion de crise,
- ✓ Formaliser une procédure de déclenchement de gestion de crise cyber.

3 - La formalisation d'une stratégie de communication En interne pour les agents :

- ✓ Informer de la situation (déclenchement de la crise, suivi),
- ✓ Déclencher le fonctionnement en mode dégradé des services.

En externe :

- ✓ Identifier les partenaires extérieurs et les soutiens à prévenir avec les noms, téléphones, emails...
- ✓ Préparer un plan de communication (qui, quoi, comment...).

4 - La mise en place des fiches réflexes (procédures)

- ✓ Contacts,
- ✓ Plan de communication,
- ✓ Fonctionnement en mode dégradé des services,
- ✓ Logistique (salles, matériels, restauration, temps de repos...).

5 - La sensibilisation et mobilisation des agents pour :

- ✓ Communiquer,
- ✓ Expliquer le mode dégradé aux services.

En cas de cyberattaque, il est important d'imprimer tous les documents et procédures et de les stocker en lieu sûr afin qu'ils soient accessibles au format papier ou sur une clé USB.



20 février

Reunion d'information aux collectivités sur la dématérialisation des instances paritaires.



25 mars

Réunion des maires avec le sous-préfet d'Aix-en-Provence.



Avril

Concours ETAPS.



14 mai

Concours d'ingénieur Territorial.



17 mai

Forum de l'emploi à Meyrargues.



31 mai

Webinaire "Le rendez-vous des archives" (60 participants).