

Regard territorial

N°11 | JUILLET 2019 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- La communication pré-électorale et ses enjeux
- Le projet de loi sur la transformation de la Fonction publique en discussion au parlement
- L'usure professionnelle : retours d'expériences



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

L'usure professionnelle, une préoccupation d'actualité des collectivités et de leurs DRH.

Au moment de la parution de ce numéro, le projet de loi portant sur la transformation de la Fonction publique est en pleine discussion au Parlement.

Pour le gouvernement, ce texte se justifie par le « besoin de moderniser le statut » et de « rendre la Fonction publique plus agile ».

Après un vote en première lecture par l'Assemblée Nationale, le Sénat a adopté de nombreux amendements. Ils ont, selon les deux rapporteurs, pour objectif de « préserver les spécificités de la Fonction publique territoriale et de mieux répondre aux attentes des employeurs locaux ».

L'adoption définitive du texte est prévue pour la fin juillet. Dès la publication de la loi, Regard Territorial y consacra un numéro spécial, compte tenu des enjeux pour notre institution.

Les élections municipales vont arriver à grands pas. La communication durant la période pré-électorale est réglementée afin de préserver l'équité entre les candidats.

Le recours à la communication numérique, et aux réseaux sociaux, est de plus en plus fréquent et a modifié en partie les pratiques ces dernières années. Pour cette raison, une vigilance et une attention toutes particulières sont à apporter pour éviter les erreurs. Les règles à respecter sont souvent simples.

Pour contribuer à cette vigilance, nous vous apportons dans ce numéro des informations sur les dispositions en vigueur ainsi que la jurisprudence à prendre en considération.

À l'image de l'actualité des collectivités et de leurs préoccupations, vous trouverez dans ce numéro une grande diversité de thèmes abordés.

La mobilité des fonctionnaires est aussi un sujet d'intérêt ; elle est à développer entre les trois versants de la Fonction publique et le privé.

Dans un autre domaine, le travail sur l'usure professionnelle, le nouveau dispositif d'accompagnement des fonctionnaires inaptes à leurs fonctions, font partie des préoccupations des collectivités et de leur DRH.

L'objectif est de préserver ou de retrouver l'employabilité pour ces agents.

Le CDG 13 s'engage dans plusieurs démarches pour venir en appui auprès des collectivités sur ces questions.

Vous découvrirez aussi un panorama synthétique de l'emploi public territorial dans notre région.

Vous souhaitant bonne lecture de ce Regard Territorial !

Georges CRISTIANI

Sommaire

- ACTU** 4 Le projet de loi sur la transformation de la Fonction publique en discussion au parlement
- 5 Projet de loi pour une école de la confiance
- DOSSIER** 6 La communication pré-électorale et ses enjeux
- ENTRETIEN** 8 Noémie BUFFAULT, consultante et formatrice en communication numérique
- EMPLOI** 10 Le panorama de l'emploi public territorial en région Sud (PACA)
- 11 Des tentatives pour rendre attractive la mobilité des fonctionnaires
- SANTÉ** 12 Usure professionnelle : retours d'expériences des collectivités du département des Bouches-du-Rhône
- COLLECTIVITÉS** 14 Mobilité vers le privé : des dispositifs passerelles
- 15 PPR : accompagner les agents dans le reclassement
- À SAVOIR** 16 Décryptage : le CITIS

REGARD TERRITORIAL | N°11 - JUILLET 2019

CDG 13 - Boulevard de la Grande Thumine CS10439 - 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 - Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi, Daniel Zervudacki et Céline Cloarec
 - COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier, François Di Martino et l'ensemble du personnel -
 RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - Istock - RÉALISATION GRAPHIQUE : **SUNMADE** - www.sunmade.fr / tél. 04 84 525 595 - IMPRESSION :
 SPOT Imprimerie - PÉRIODICITÉ : Quadrimestriel.

Dépôt légal à la parution : N°ISSN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

Le projet de loi sur la transformation de la Fonction publique en discussion au parlement



APRÈS UNE PREMIÈRE LECTURE À L'ASSEMBLÉE NATIONALE, LE PROJET DE LOI « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » A ÉTÉ EXAMINÉ EN JUIN PAR LE SÉNAT. CE DERNIER A FORTEMENT AMENDÉ LE TEXTE POUR RÉPONDRE AUX ATTENTES DES EMPLOYEURS LOCAUX. MALGRÉ DES DIVERGENCES SUR LE DEGRÉ D'ASSOUPLISSEMENT DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE LES DEUX ASSEMBLÉES, QUELQUES POINTS CLÉS SEMBLENT RECUEILLIR UN ACCORD.

DIALOGUE SOCIAL ET INSTANCES PARITAIRES

- ▶ Création d'un comité social territorial par la fusion du comité technique et du CHSCT qui conserverait les mêmes compétences.
- ▶ Création d'une instance paritaire unique regroupant les commissions consultatives paritaires des catégories A, B et C. Des désaccords persistent sur le rôle et les compétences à exercer par les commissions administratives paritaires.

ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AUX CONTRACTUELS ET ASSOUPLISSEMENT DU STATUT

- ▶ Création d'un contrat de projet sur une durée maximale de 6 ans.
- ▶ Possibilité de recruter des non fonctionnaires par voie de contrat sur des emplois de direction dans des collectivités de plus de 40 000 habitants.
- ▶ Recours au contrat sur les emplois à temps non complet (en débat : pour les collectivités

inférieures à 1000 ou 2000 habitants.

MOBILITÉ ET TRANSITION PROFESSIONNELLES

- ▶ Rupture conventionnelle pour les agents en CDI, donnant droit à une indemnité et à l'allocation de retour à l'emploi (une période d'expérimentation est prévue).
- ▶ Portabilité du CDI sur les trois versants de la Fonction publique.
- ▶ Élargissement du dispositif de départ volontaire des fonctionnaires avec indemnités.

RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

- ▶ Obligation d'un plan d'actions « Égalité professionnelle » (rémunération, égal accès aux cadres d'emplois, vie professionnelle/ vie personnelle).

- ▶ Renforcement du dispositif de nominations équilibrées sur les emplois de direction entre les femmes et les hommes.

- ▶ Dispositif de signalement pour les agents victimes de violence et de harcèlement.

Par ailleurs, les régimes dérogatoires à la durée légale (1607 h) sont supprimés.

Une concertation devra être engagée dans un délai imparti pour redéfinir le cycle de travail. D'autres sujets sont traités par ce projet comme l'intégration des agents en situation de handicap, la déontologie ou ceux portant sur l'aménagement et le périmètre des missions des institutions de la FPT (CNFPT, CDG, CSFPT).

Une nouvelle lecture à l'Assemblée Nationale pour un vote définitif prévu fin juillet apportera les derniers calibrages sur ces aspects importants de la loi.

Dès l'adoption de la loi, le CDG 13 proposera un numéro spécial de Regard Territorial. ■

Projet de loi pour une école de la confiance : dernière ligne droite pour une mise en œuvre à la rentrée 2019

DÉPOSÉE LE 5 DÉCEMBRE 2018 ET ENGAGÉE PAR LA VOIE LÉGISLATIVE DE LA PROCÉDURE ACCÉLÉRÉE, LA LOI BLANQUER TRÈS LARGEMENT REMANIÉE AU GRÈS DES AMENDEMENTS, EST EXAMINÉE UNE DERNIÈRE FOIS LES 2 ET 4 JUILLET DANS UNE « VERSION COMPROMIS » RÉDIGÉE EN COMMISSION MIXTE PARITAIRE.

En inscrivant le mot confiance dans son projet de loi sur l'école, Jean-Michel BLANQUER entend protéger le lien unissant tous les partenaires de l'Éducation (corps enseignant, élèves, familles, acteurs locaux).

Garantie des savoirs fondamentaux, innovation et adaptabilité aux besoins des territoires, amélioration de la gestion des Ressources Humaines et simplification du système éducatif sont les grandes « questions » abordées par cette loi. Parmi les dispositions maintenues, certaines concernent directement les collectivités territoriales.

LA MATERNELLE OBLIGATOIRE DÈS 3 ANS

Mesure phare de cette loi, l'abaissement de l'âge obligatoire de l'instruction à trois ans verra bien le jour dès la rentrée prochaine. Les collectivités bénéficieront d'une compensation financière pour les dépenses nouvelles générées directement par la mise en œuvre de cette disposition. Compensation qui pourra être réévaluée chaque année jusqu'en 2022.

LES JARDINS D'ENFANTS

Directement impactés par l'abaissement de l'âge obligatoire de scolarisation, les jardins d'enfants, lieu d'accueil payant pour enfants âgés de 2 à 6 ans, sont préservés pendant 5 ans. Présents essentiellement à Paris et dans l'Est de la France, ces structures bénéficient donc d'une dérogation leur permettant de dispenser l'instruction obligatoire pendant cette durée. À charge pour ces structures d'utiliser ce délai de transformation pour évoluer soit en crèche soit en école maternelle.

INÉGALITÉS TERRITORIALES

L'article L 111-1 du code de l'éducation est modifié et intégrera la dimension de territoire comme critère de répartition des moyens du service public de l'éducation. Il s'agira de mieux prendre en compte les inégalités territoriales et ainsi contribuer à préserver l'existence des écoles en milieu rural.

FOCUS SUR LES DISPOSITIONS ABANDONNÉES

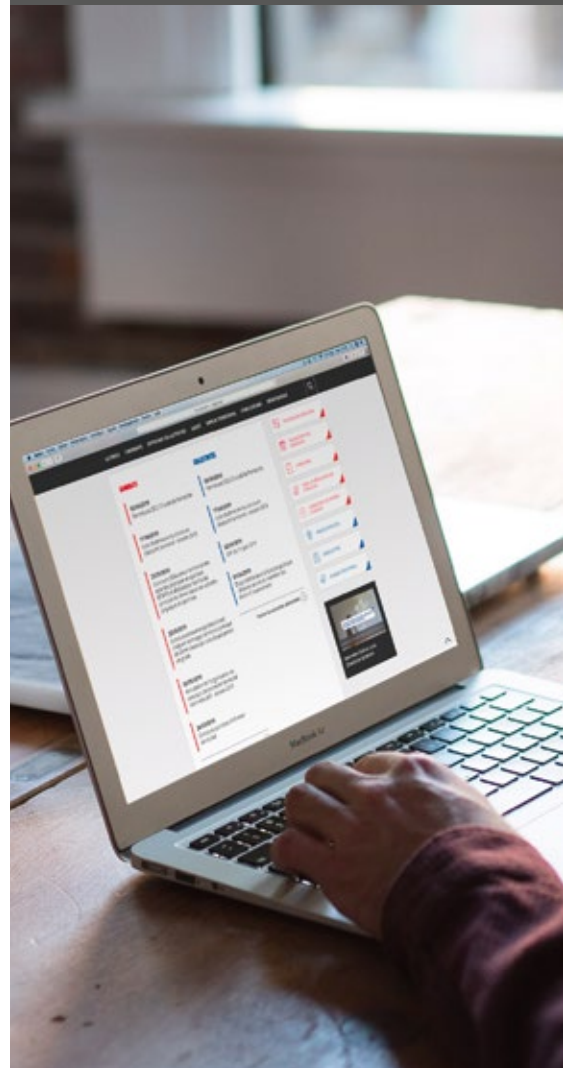
Plusieurs dispositions ne sont plus présentes dans le texte élaboré par la commission mixte paritaire.

Parmi les plus significatives :

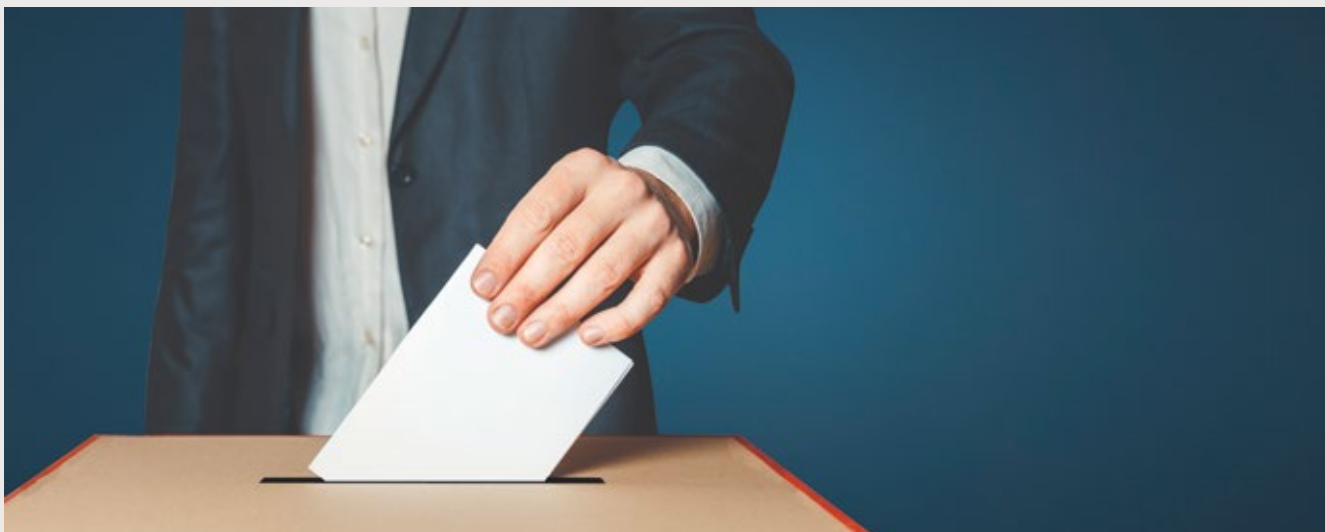
- La création des établissements publics des savoirs fondamentaux (EPSF) qui permettrait un rapprochement entre un collège et les écoles qui lui sont rattachées
- La suppression des allocations familiales en cas d'absentéisme de l'enfant sans motif valable
- La possibilité ouverte aux collectivités de refuser l'inscription à la cantine faute de place ou encore l'obligation d'accueillir et de scolariser les enfants au plus près de leur domicile qui aurait pu constituer une remise en cause de l'autonomie des organes délibérants en matière de carte scolaire.

L'adoption définitive de La loi BLANQUER est programmée avant la fin de la session parlementaire.

**RETROUVEZ
LES VIDÉOS DU
SERVICE EMPLOI
en ligne
sur notre site
internet :
www.cdg13.com**



La communication pré-électorale et ses enjeux



LES 6 MOIS PRÉCÉDANT LES ÉLECTIONS MUNICIPALES CONSTITUENT UNE PÉRIODE CRUCIALE. LE MAIRE ET SON ÉQUIPE DEVRONT PRENDRE TOUTES LES PRÉCAUTIONS POUR ÉVITER QU'IL NE LEUR SOIT REPROCHÉ D'AVOIR UTILISÉ LES MOYENS MIS À LEUR DISPOSITION POUR DONNER UN AVANTAGE À LEUR CANDIDATURE. L'ÉCLAIRAGE JURISPRUDENTIEL SUR LA "BONNE" ET LA "MAUVAISE" COMMUNICATION EST UTILE EN PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE.

Le code électoral prévoit un certain nombre de dispositions visant à régler la communication durant la période pré-électorale (les 6 mois précédant le scrutin), afin de préserver l'équité entre les différents candidats. Durant cette période, il est interdit :

- D'organiser sur le territoire d'une collectivité intéressée par le scrutin toute campagne de promotion publicitaire des réalisations ou de la gestion de cette collectivité (article L52-1).
- À toute personne morale, de droit public ou privé (à l'exception des partis politiques), d'apporter une aide, quelle qu'en soit sa forme, à la campagne d'un candidat (article L52-8).

Il est à noter concernant cette dernière interdiction que la loi du 25 avril 2016 a ramené la période d'interdiction d'un an avant les élections à seulement 6 mois.

En cas de manquement à ces règles, des sanctions peuvent être prononcées à l'encontre du candidat : réduction du

remboursement des frais de campagne, amende de 75 000 euros ou encore annulation de l'élection.

Pour autant, il n'est pas toujours aisé de faire la différence entre communication institutionnelle et communication électorale. Comment distinguer la promotion d'actions menées par le maire-candidat au sein de sa commune et la propagande électorale visant à valoriser l'image de ce dernier en vue du scrutin ? Un tour d'horizon de la jurisprudence florissante en la matière peut permettre de donner certains éclairages utiles.

Bulletin municipal, événements, supports électroniques, actions de promotions : quel que soit le mode de communication, trois questions seront à se poser plus particulièrement en période électorale pour éviter tout écueil.

- **L'action est-elle menée pour la première fois ou présente-t-elle un caractère traditionnel ? L'antériorité de l'action peut permettre de justifier sa reconduction durant la période pré-électorale.**

Exemple :

Ce critère d'antériorité sera à croiser avec la régularité de l'événement. En effet, si l'événement existait bien les années précédentes, il sera nécessaire de s'assurer que son organisation ne sera pas décalée par rapport à l'usage l'année des élections.

- **Le support conserve-t-il l'identité (visuel, présentation, rubriques...) qui a été la sienne jusqu'alors ?**
- **Peut-on considérer que son contenu présente la neutralité nécessaire dans son message au regard des futures échéances ?**

Il convient d'ajouter que les différents critères énoncés ne sont pas cumulatifs. Aussi, la jurisprudence reconnaît la légalité de certaines actions de communication qui pourtant présenteraient a priori une entorse à la règle (cf *jurisprudence du Conseil d'État sur la création d'un site internet*). ■

ACTION ENVISAGÉE EN PÉRIODE PRÉ-ÉLECTORALE	OK / Pas OK	POSITIONNEMENT JURISPRUDENCE
<p>▶ Publication, dans un quotidien local, de 3 pages présentant les réalisations passées et projetées dans la commune (avec photo du maire et entretien avec ce dernier).</p>	<p>👍</p>	<p>Le Conseil Constitutionnel (2007-3618/3749/3874 AN du 22 novembre 2007) estime que cette publication n'est pas une campagne de promotion publicitaire car « <i>cette pratique revêt un caractère habituel et n'a pas un caractère électoral</i> » (Principe d'antériorité et de régularité)</p>
<p>▶ Insertion dans la revue municipale, en remplacement de l'habituel éditorial du maire, d'un encart de quatre pages dressant un bilan flatteur de l'action du maire depuis son élection.</p> <p>▶ Distribution de cette revue dans un grand nombre de boîtes le vendredi et le samedi, veille et avant-veille du second tour des élections, alors que les jours habituels de diffusion de ce magazine étaient les lundis, mardis et mercredis.</p>	<p>👎</p>	<p>Le Conseil d'État (N° 394533, 16 mars 2016) estime que cette publication constitue une campagne de promotion publicitaire illicite des réalisations et de la gestion de la commune, sur le territoire de laquelle s'est déroulé le scrutin litigieux et que sa diffusion a constitué un don consenti par une personne morale, en méconnaissance de l'article L. 52-8 du code électoral. (manquements aux principes d'antériorité, de régularité et de neutralité)</p>
<p>▶ Création d'un site internet de la commune le même mois que la tenue du scrutin.</p>	<p>👍</p>	<p>A priori la création ex-nihilo de ce site internet communal à une date proche des élections contreviendrait aux principes d'antériorité et de régularité. Pour autant le Conseil d'État (N° 201622, 2 juillet 1999) estime que ce site ne comportant qu'une « présentation générale de la commune », il ne peut donc pas être considéré comme une campagne de promotion publicitaire illicite. L'instruction révèle que ce site n'a pas été utilisé par le maire sortant « <i>pour les besoins de sa campagne électorale</i> ». Le principe de neutralité permet donc, en ce cas précis, de se passer d'une antériorité dans l'action de communication en question.</p>
<p>▶ Modification de la structure habituelle du bulletin municipal (rubriques, pagination).</p>	<p>👎</p>	<p>Le Conseil d'État (N° 383305, 6 mai 2015) note que dans le cas d'espèce le bulletin municipal a vu son nombre de pages augmenter « <i>significativement</i> » par rapport aux numéros précédents et que dans le même temps « <i>les rubriques habituellement réservées à la programmation culturelle, à la présentation des associations de la commune et aux élus de l'opposition municipale</i> » avaient été supprimées. Comme le reste des rubriques visait davantage à valoriser l'action municipale pendant la mandature écoulée qu'à informer les administrés, les principes d'identité et de neutralité n'ont pas été respectés.</p>
<p>▶ Organisation de « visites de terrain », et de conférences de presse en rapport avec l'action de la collectivité, dont fait partie l'élu-candidat.</p>	<p>👍</p>	<p>À partir du moment où les visites de terrain sont en relation avec les fonctions occupées par le candidat, et qu'il avait coutume d'en faire de même durant son mandat, elles ne peuvent pas être considérées comme une campagne de promotion illicite. Il est en de même des conférences de presse en rapport avec ces événements lorsque ces dernières n'ont eu qu'un caractère informatif (Conseil d'État n° 395481, 17 juin 2016).</p>
<p>▶ Création d'une page Facebook de la commune, sans y prévoir un espace réservé à l'opposition municipale.</p>	<p>👎</p>	<p>En vertu de l'article L. 2121-27-1 du code général des collectivités territoriales, toute mise à disposition du public de messages d'information portant sur les réalisations et la gestion du conseil municipal doit être regardée, quelle que soit la forme qu'elle revêt, comme la diffusion d'un bulletin d'information générale ; il en est donc ainsi pour la page « Facebook » communale. De ce fait cette dernière doit prévoir « <i>un espace réservé à l'expression des conseillers n'appartenant pas à la majorité municipale</i> ». (TA Montreuil, 2 juin 2015, 1407830). NB : la seule circonstance que les élus d'opposition, comme n'importe quelle autre personne intéressée, pourraient publier directement des messages d'information sur le « <i>mur</i> » de la page ne peut suffire au respect de la loi.</p>
<p>▶ Distribution d'argent à des administrés.</p>	<p>👍</p>	<p>Pratique qui semble particulièrement risquée, notamment en période pré-électorale. Pour autant elle a été validée en la matière par le Conseil Constitutionnel (2007-3813) dans la mesure où cette distribution par le CCAS à des personnes âgées était traditionnelle depuis 30 ans et que les sommes étaient identiques aux éditions précédentes.</p>

Noémie BUFFAULT



Comment prendre la parole sur les réseaux sociaux ? Comment communiquer sur son site internet en période pré-électorale ? Comment respecter les réglementations et faire la différence entre information et promotion ? Noémie Buffault, consultante et formatrice en communication numérique nous apporte ses conseils.



Regard Territorial : De nombreuses structures publiques se sont dotées ces dernières années, d'un réseau social (Facebook, Twitter ...), les collectivités locales s'ancrent de plus en plus dans la communication digitale... Quelle démarche conseilleriez-vous à un élu désireux de mettre en place un réseau social pour sa commune ?

Noémie BUFFAULT : Pour commencer, il y a un temps d'appropriation de ces nouveaux outils : il est nécessaire de se former pour comprendre à la fois la culture numérique et les techniques de publication spécifiques. Être présent sur les réseaux sociaux, c'est accepter un certain nombre de règles qui en découlent. Ces règles, que sont l'horizontalité, la transparence et l'instantanéité, peuvent être déstabilisantes pour une organisation publique.

Je dirais donc que la meilleure façon de se préparer pour s'assurer de tirer le meilleur parti de ces nouveaux outils, c'est de s'informer et de se former.

► **Ces dernières années, la communication digitale a connu un essor sans précédent. De nouvelles**

règles ont-elles été établies ? En période électorale, l'utilisation du site de la commune est-elle également soumise à des restrictions et sous quelle forme le contrôle peut-il s'effectuer ?

La forme matérielle du support, qu'elle soit papier ou numérique, n'influe pas sur l'application des prescriptions encadrant l'action des personnes morales de droit public durant la période de réserve. Les solutions jurisprudentielles dégagées pour les supports papier sont donc appliquées par la jurisprudence aux outils numériques. À titre d'exemple, il a été jugé que, eu égard à leur contenu, les articles du site internet départemental présentant le budget primitif, qui ne comportaient aucun élément de polémique électorale, ne pouvaient être interprétés comme une campagne de promotion publicitaire des réalisations ou de la gestion du département. Ce principe a été expressément consacré par l'article L. 48-1 du code électoral, qui dispose que « les interdictions et restrictions prévues par le présent code en matière de propagande électorale sont applicables à tout message ayant le caractère de propagande électorale

diffusé par tout moyen de communication au public par voie électronique ».

Le compte d'une collectivité sur les réseaux sociaux ne peut évidemment pas être utilisé pour promouvoir l'image d'un candidat, ses opinions, ses déclarations personnelles, sa plateforme politique, ses engagements, etc., auprès des membres de ce réseau.

« **Privilégier les actions de communication récurrentes et un ton informatif neutre** »

► **Communication ? Propagande ? Quelle distinction l'article L 52 fait entre une campagne de promotion publicitaire des réalisations d'un élu ou de la gestion d'une collectivité ?**

La jurisprudence distingue en effet les opérations de communication relevant de la communication institutionnelle

« La meilleure façon de se préparer pour tirer le meilleur parti de ces nouveaux outils, c'est de s'informer et de se former »

autorisée de celles relevant de la promotion publicitaire interdite. La campagne prohibée est celle dont le message « *tend à valoriser la gestion de la collectivité, reprend des éléments comparatifs, annonce des réalisations lointaines ou incertaines de façon méliorative ou favorable, ou plus généralement vise à créer la conviction dans l'esprit de l'électeur que la collectivité agit dans un sens qui lui est nécessairement favorable* ».

Plusieurs éléments permettent de distinguer les campagnes autorisées des campagnes prohibées : la nature de l'opération, le message, la temporalité et le contexte dans lesquels s'inscrit l'opération, le format de la campagne.

Les campagnes de communication autorisées se distinguent également des campagnes prohibées par le fait qu'elles répondent à des préoccupations d'intérêt général et portent à la connaissance du public des informations pratiques ou visent à le sensibiliser à certaines problématiques.

► **Quels sont les points de vigilance à observer dans la communication sur les réseaux sociaux dans chacune des étapes pré-électorales et ainsi se préserver de tout risque ? Quels conseils dispenseriez-vous aux élus pour maîtriser la communication de leurs structures publiques sur les réseaux sociaux ?**

La formulation de l'article est la suivante : « *l'utilisation à des fins de propagande électorale de tout procédé de publicité commerciale par la voie de la presse ou par tout moyen de communication audiovisuelle est interdite.* » À noter la communication sur Internet est considérée comme de la communication audiovisuelle.

À partir de là, on peut tirer quelques bonnes pratiques pour maîtriser sa communication numérique :

- **privilégier les actions de communication récurrentes** (publications, sites internet déjà existants, relations presse...).

Les outils existants peuvent être enrichis, sans modification de nature et en restant proportionnels aux actions précédemment engagées. En revanche, il ne faut pas mettre en œuvre de nouvelles actions sur des thèmes au cœur du débat électoral.

- **privilégier un ton informatif neutre et éviter une tonalité laudative dans les moyens de communication publics** (réseaux sociaux, site web...). L'information neutre et pratique aux usagers sur l'entrée en vigueur de nouvelles mesures reste possible mais la promotion d'un bilan de l'action municipale est prohibée.
- **proscrire toute confusion entre la fonction d'élu et la prise de position électorale** ou la démarche du candidat dans l'utilisation des moyens payés par la collectivité. Les actions de communication ne doivent pas aboutir à une promotion personnelle au-delà de la fonction d'élu.

BIOGRAPHIE

Noémie Buffault est consultante – formatrice indépendante. Experte en communication numérique, elle accompagne associations, collectivités et institutions publiques dans l'élaboration et le perfectionnement de leur présence sur le web. À travers de la formation et du conseil, elle aide les structures qui le souhaitent à tirer le meilleur parti de la révolution numérique. Elle a récemment publié un

ouvrage intitulé « *Utiliser les réseaux sociaux dans la Fonction publique* ». Elle a travaillé pendant près de 10 ans dans des institutions publiques majeures : la Mairie de Paris, le Ministère des Affaires étrangères ou encore la Ville de Nantes. Dans ces structures, elle a occupé les postes de « social media manager » et de directrice de la cellule réseaux sociaux. www.noemiebuffault.fr

Le panorama de l'emploi public territorial en région Sud (PACA)



POUR LA TROISIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE, L'ENSEMBLE DES CENTRES DE GESTION DE LA RÉGION SUD (PACA) PUBLIE UN PANORAMA DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL DE LA RÉGION. EN VOICI LES PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS.

UNE DIMINUTION DES EFFECTIFS TERRITORIAUX



1 885 820
agents en déc 2016

1 889 310
agents fin 2015

Sur un plan national, on constate une légère baisse des effectifs pour la deuxième année consécutive. Malgré des évolutions en dents de scie, le nombre d'agents des collectivités a baissé entre 2006 et 2016.

UN TAUX D'ADMINISTRATION RÉGIONAL PLUS ÉLEVÉ QU'À L'ÉCHELLE NATIONALE

73,6 agents
pour 1 000 habitants
contre
71,8‰ en France
métropolitaine

-1,8%
diminution
des effectifs
territoriaux
en 2016 (de 162 962
à 160 051 agents)

LES COMMUNES, PREMIER EMPLOYEUR TERRITORIAL... POUR PLUS DE 15 % D'AGENTS CONTRACTUELS

60%
Agents territoriaux
employés
par les communes
(53,6% national)

15,6%
des agents en Paca
sont des
contractuels
(18,9% national)

3 emplois
sur 4
=
agents de
catégorie C

LA DYNAMIQUE DE L'EMPLOI EN RÉGION PACA

18 295
offres d'emploi publiées
par les CDG de la région
en 2017
(contre 15 019 en 2016)

Les offres pour la catégorie A
passent de
16 à 27%
des déclarations
de vacances d'emploi (DVE)

LES COMMUNES, PREMIER POURVOYEUR DE DÉCLARATIONS D'EMPLOIS VACANTS

47,8%
part des offres d'emploi
publiées par les communes
en 2017 (-6,6 points
par rapport à 2016)



LES MÉTIERS EN TENSION EN 2017

- assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable
- chargé de la commande publique
- instructeur des autorisations d'urbanisme
- éducateur de jeunes enfants
- responsable des services techniques
- policier municipal
- agent de surveillance de la voie publique

Le panorama met en relief les données 2016 du Système d'Information sur les Agents Publics (SIASP), de l'INSEE ainsi que les éléments statistiques issus de l'activité des Centres de gestion Sud (PACA).

Des tentatives pour rendre attractive la mobilité des fonctionnaires



DEPUIS PLUS DE 10 ANS, LE GOUVERNEMENT N'A CESSÉ DE PROPOSER DES MESURES ENCOURAGEANT LA MOBILITÉ DES FONCTIONNAIRES ENTRE LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE. MALGRÉ CES INCITATIONS, LA MOBILITÉ EST ENCORE AUJOURD'HUI À UN NIVEAU FAIBLE.

Le dernier rapport de la DGAFP^[1] fait état en 2016 de 10 % des agents publics mobiles, tous types de mobilités confondues. Si ce taux est en hausse par rapport aux années précédentes, c'est essentiellement lié aux réorganisations dues à la réforme territoriale de l'Etat, aux fusions et réorganisations des établissements intercommunaux. Ce taux inchangé depuis 2013, s'établit autour de 7,5 % pour les trois versants.

ALLEZ PLUS LOIN DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS DES FONCTIONNAIRES...

Ces données illustrent bien le chemin restant à parcourir en terme de mobilité au sein d'une même fonction publique ou entre ses trois versants, malgré les avancées apportées par la loi 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité, l'ordonnance de 2017 sur les mobilités et le décret 2018 qui organise le compte épargne-temps (CET). Les dispositions contenues dans ces textes visaient en effet, à développer la mobilité des agents publics à travers divers leviers, en facilitant par exemple, le détachement et l'intégration des agents, ou en instaurant le principe de la portabilité du CET en cas de mobilité du fonctionnaire vers une administration, une collectivité ou un établissement de l'une des trois fonctions publiques.

... À TRAVERS DES DISPOSITIFS TOUJOURS PLUS INCITATIFS POUR EN ACCROÎTRE L'EFFECTIVITÉ...

Sur cette question de la mobilité des agents, les mesures que contient le projet de loi sur la transformation de la fonction publique, complètent donc un arsenal de dispositions incitatives déjà existantes. D'aucuns considèrent que nous atteignons peut-être, la limite de ce



qu'il est possible de proposer. En effet, sur un plan individuel, la mobilité est devenue un droit, les agents disposent de garanties toujours plus favorables au départ comme au retour de détachement, il existe des garanties d'avancement, d'intégration au bout de 5 ans, des incitations financières compensent les réorganisations, des indemnités de départ et des compensations en cas de mobilité géographique sont proposées.

...ET GOMMER LES PRINCIPAUX OBSTACLES.

Mais, le gouvernement va encore plus loin dans sa volonté de transformation et propose des mesures toujours plus incitatives comme la **diminution de la contribution retraite de l'Etat** lors de la mise à disposition ou le détachement de fonctionnaires de l'Etat vers les deux autres versants. L'objectif est de ramener le coût de la contribution patronale pour pension retraite qui pèse sur l'employeur d'accueil au niveau de celui qu'il supporterait en employant un fonctionnaire de son propre versant. **Le taux de cotisation patronale passerait ainsi de 74,28 % actuellement, à un taux nettement inférieur, proche de celui appliqué dans le versant territorial, soit 30,65 %.**

Il prévoit également de recentrer le rôle et les attributions des commissions administratives

paritaires (CAP) sur les dossiers les plus sensibles, discipline, refus de titularisation, recours... Ce qui implique que les problématiques liées à la mobilité ne relèveraient plus des CAP. Cependant, sur ce point, des amendements ont été déposés par les parlementaires tant la réduction annoncée du champ des compétences des CAP a suscité des débats et cristallisé les points de désaccords au sein de l'hémicycle.

En ouvrant enfin, le droit à la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique, le législateur entend renforcer le dispositif institué par la loi de 2012 qui n'autorisait jusqu'à présent la portabilité qu'au sein d'un même versant.

A travers cet arsenal de mesures toujours plus étoffé, l'employeur public disposera ainsi d'outils permettant de développer, d'accompagner et de penser l'employabilité au sein de sa structure, adaptant ainsi les compétences de ses agents à l'évolution de sa structure.

Ces dispositions constituent une véritable avancée pour la mobilité des agents publics. Elles sont destinées à garantir la continuité du service public et son adaptabilité sur le territoire, tout en offrant aux agents l'opportunité de développer des parcours riches et diversifiés, mais seront-elles suffisantes pour lever tous les obstacles et favoriser son évolution ?

^[1] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique - Politiques et pratiques de ressources humaines - Faits et chiffres - Editions 2018.

Usure professionnelle :

retours d'expériences des collectivités du département des Bouches-du-Rhône



DES ATELIERS « PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE » SE SONT DÉROULÉS AU CDG 13, EN PRÉSENCE DES REPRÉSENTANTS DE COLLECTIVITÉS ET D'ÉTABLISSEMENTS VOLONTAIRES. OBJECTIF : CO-CONSTRUIRE UNE DÉMARCHÉ PERMETTANT D'ANTICIPER L'USURE PROFESSIONNELLE.



Pierre-Antoine TOSCANO



Stéphane DELON



Frédéric ZIOLKOWSKI

L'objectif de ce travail collaboratif est de proposer aux autorités territoriales une démarche pragmatique pour se saisir de cette problématique et ne plus la subir.

La réflexion a été conduite au sein de 3 ateliers /3 thématiques :

- ▶ «Un message pour communiquer et sensibiliser»,
Pour inciter les employeurs territoriaux à agir en prévention primaire
- ▶ «Une démarche pour observer et anticiper»,
Pour identifier les acteurs et outils à mobiliser pour détecter les signaux d'alerte
- ▶ «Une commission pour accompagner et orienter»,
Pour prendre en charge les situations individuelles et mener à bien une reconversion professionnelle.

Ces travaux aboutiront à la production de supports pratiques qui seront diffusés à l'ensemble des employeurs territoriaux du département dans les mois à venir.

DES RISQUES ET FACTEURS D'USURE GÉNÉRALEMENT IDENTIFIÉS

Pierre-Antoine TOSCANO, s'occupe du service Ressources Humaines à la Mairie de La Fare-les-Oliviers qui compte 120 agents. Dans sa Mairie, les principaux risques et facteurs d'usure professionnelle sont liés aux métiers de la jeunesse et du technique. « Les agents des crèches, ATSEM, animateurs, agents de restauration, d'entretiens et techniques sont particulièrement concernés. L'usure peut être physique mais aussi psychologique ».

Même constat pour Sylvie SAUSSE, adjointe de direction au pôle administration générale et DRH, CCAS d'Arles (228 agents) qui souligne que « les facteurs sont liés aux métiers de notre collectivité : problèmes de Troubles Musculo Squelettiques (TMS), contraintes physiques importantes, postures inadaptées, ports de charges, gestes répétitifs, risques psycho sociaux, épuisement... À cela s'ajoutent l'allongement des carrières et le vieillissement des agents pouvant engendrer une démotivation, des fatigues physiques aboutissant à l'inaptitude et la nécessité de reclassement ».

À Aix-Marseille Métropole, selon Frédéric ZIOLKOWSKI, Chef de service maintien dans l'emploi, Direction de la qualité de vie au travail, ce sont les activités de collecte de déchets qui engendrent le plus d'inaptitude.

POUR RÉPONDRE À CES PROBLÈMES, LES COLLECTIVITÉS METTENT EN PLACE DE MULTIPLES DÉMARCHES DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE.

À La Fare-les-Oliviers l'accent est mis sur la formation et le bien-être au travail.

Au CCAS d'Arles, une démarche de prévention sur 3 niveaux est mise en place :

Technique : visites des postes pour travail et acquisition de matériel approprié notamment pour la petite enfance (petites chaises, escalier pour accéder aux tables de change, aménagement des dortoirs).



Réorganisation :

- Réorganisation du pôle social co-construite avec les agents afin de renforcer la cohésion d'équipe.
- Mise en place d'un pool d'agents reclassés à l'occasion d'un surcroît de travail dans un service, de l'absence prolongée d'un agent permettant de connaître d'autres secteurs d'activité.
- Travail sur l'implication des services « d'accueil » ; implication des chefs de service, sensibilisation de l'équipe, point régulier avec l'agent concerné et le service accueillant.

Formation : diagnostic avec préconisation de formations « *transmission des bonnes pratiques* » en matière de gestes et postures, formation en lien avec la médecine du travail : risques routiers, risques chimiques, élaboration du document unique, TMS, formation informatique pour les agents en situation de reclassement ou en recherche de mobilité.

À **Aix-Marseille-Provence Métropole** (7 000 agents), la prévention de l'usure professionnelle est passée par la mise en place de trois dispositifs :

- L'embauche d'un ergonome a permis de développer les observations de poste afin d'évaluer les contraintes réelles des métiers et les possibilités d'aménagements
- Les commissions spécifiques de maintien dans l'emploi permettent d'évoquer collégalement avec les directions opérationnelles les situations des agents ayant des restrictions médicales afin d'aménager leur poste et d'envisager, le cas échéant, leur reclassement
- Les missions « passerelles », qui permettent à des agents en situation ou menacés

d'inaptitude, de découvrir d'autres métiers, sur des périodes de 3 mois à 1 an.

À **Grans**, commune de 162 agents, « *nous ne sommes pas forcément dans l'anticipation de l'usure professionnelle faute de solution de mobilité interne notamment* », précise **Stéphane DELON**, (Directeur Général Adjoint des Services, Directeur des Ressources Humaines et de la Commande Publique). *Cependant, les métiers potentiellement usants ont été identifiés et des échanges réguliers entre Direction Générale / Directeurs de service et représentants du personnel permettent de déboucher sur une redéfinition des missions ou des tâches de l'agent sans forcément changer de service*. « *Nous avons aussi octroyé des moyens importants pour la formation et les équipements de protection individuelle des agents, le mobilier des structures accueillant les enfants ou encore le matériel des équipes techniques par exemple* », précise Stéphane Delon.

La principale faiblesse des actions mises en œuvre provient du manque d'anticipation. « *On est encore trop dans le curatif* » déclare **Sylvie SAUSSE** qui déplore notamment « *l'absence ou le peu de connaissances des compétences des agents* ». Pour **Frédéric ZIOLKOWSKI** « *des actions pédagogiques, de sensibilisation sont à mener auprès des personnels affectés sur des métiers pénibles afin qu'ils puissent se former tout au long de leur carrière et développer leurs compétences* ». Les actions mises en œuvre depuis 2015 ont permis à plus de 100 agents en situation ou menacés d'inaptitude de retrouver une activité adaptée à leur restriction médicale. ■

TÉMOIGNAGES

QUEL CONSEIL DONNERIEZ-VOUS À UNE COLLECTIVITÉ QUI SOUHAITE S'ENGAGER DANS UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE ?

« *Repérer des signes d'usure : absences, tension dans le service, insatisfaction des agents ou du public. Prévoir un diagnostic : étude objective d'une personne extérieure à la collectivité qui saura évaluer l'organisation et préconiser des pistes d'amélioration* ». **Sylvie SAUSSE**

« *L'implication des divers acteurs de la prévention peut être complexe (agents, hiérarchie ...) ainsi que l'aménagement de certains postes de travail. L'aide de la médecine du travail, du SAMETH* ainsi que du FIPHFP** nous est indispensable* ».

Pierre Antoine TOSCANO

« *La prévention de l'usure professionnelle est un domaine transversal, qui nécessite une approche concertée et partagée de la problématique, à la fois au sein des services RH (médecine de prévention, recrutement, formation, handicap) et avec les directions opérationnelles.*

En outre, l'évaluation des situations réelles de travail est un prérequis indispensable pour bien s'entendre sur la notion « d'usure professionnelle ».

Frédéric ZIOLKOWSKI

* SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

** FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



Mobilité vers le privé : des dispositifs passerelles



SI POUR BEAUCOUP INTÉGRER LA FONCTION PUBLIQUE RELÈVE D'UN ATTACHEMENT AUX VALEURS DU SERVICE PUBLIC, LE CHOIX D'UNE MOBILITÉ VERS LE SECTEUR PRIVÉ EN COURS DE CARRIÈRE SE POSE DE PLUS EN PLUS. DES DISPOSITIONS STATUTAIRES FAVORISENT CETTE MOBILITÉ.

L'INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV), UNE INDEMNITÉ MÉCONNUE...

Créée par le décret n° 2009-1594 du 18 décembre, l'IDV permet aux collectivités qui le souhaitent de verser une indemnité aux agents faisant le choix de quitter la Fonction publique.

Elle peut être versée aux agents démissionnaires en cas de restructuration de service, en cas de départ définitif pour « créer ou reprendre une entreprise » ou encore « pour mener à bien un projet personnel ». Dès lors, l'IDV peut répondre à une vraie problématique des agents désireux de se lancer dans le bain de l'entrepreneuriat ou souhaitant changer de secteur d'activité. Les agents éligibles (fonctionnaires et CDI) faisant le choix de démissionner de la fonction publique territoriale pourront, sous certaines conditions, prétendre à une indemnité égale au maximum au double de leur rémunération brute annuelle.

Peu utilisée jusqu'à aujourd'hui, l'IDV semble s'intégrer dans la réflexion du gouvernement

sur le chantier de la mobilité professionnelle et de la loi de transformation de la Fonction publique. L'idée serait d'élargir son champ d'action pour la rendre « plus attractive ».

LE DÉCRET « DISPONIBILITÉ », UNE PREMIÈRE CONNEXION ENTRE LES DEUX MONDES PROFESSIONNELS

Si le fonctionnaire ne souhaite pas rompre tout lien avec son administration avant de s'engager dans le secteur privé, il pourra opter pour la disponibilité (sur autorisation ou de droit, les choix sont multiples).

Pour autant, il n'existait jusqu'à présent aucun mécanisme permettant de valoriser les activités salariées exercées durant cette période. Le décret n° 2019-234 du 27 mars 2019 vient ouvrir cette nouvelle possibilité en permettant, sous certaines conditions, la conservation, dans la limite de 5 ans, des droits à avancement d'échelon et de grade, dans le cas où l'agent réintégrerait la fonction publique après son passage dans le secteur privé. ■

IDV : LES DEUX CONDITIONS À REMPLIR

- La démission de l'agent doit intervenir au moins 5 ans avant son âge d'ouverture des droits à pension de retraite.
- L'agent doit rembourser les sommes perçues en cas de recrutement en tant que fonctionnaire ou contractuel dans les 5 ans suivant sa démission.

POUR RAPPEL

En vertu du principe de libre administration, une collectivité ou un établissement n'est pas tenu de mettre en place cette indemnité, un agent ne pouvant donc imposer le versement de cette prime à son employeur. Si elle le souhaite, cette décision et ses conditions de mise en œuvre reviendront donc à son organe délibérant, après avis du comité technique.

PPR :

accompagner les agents dans le reclassement



LA MAJORITÉ DES EMPLOYEURS EST CONFRONTÉE À L'OBLIGATION DE RECLASSER UN AGENT INAPTE. ENTRE DISPOSITIONS STATUTAIRES, OBLIGATIONS JURISPRUDENTIELLES, AVIS MÉDICAUX ET DIFFICULTÉ D'EMPLOYABILITÉ, L'ÉQUATION EST SOUVENT COMPLEXE. DES DISPOSITIFS TENTENT DE FACILITER LA PROCÉDURE.

| REVENIR À L'EMPLOYABILITÉ...

Reclasser c'est devoir aller au-delà de la problématique d'aménager un poste de travail ou de trouver un autre poste correspondant au grade de l'agent (ce qui est déjà parfois peu évident selon le type de collectivité employeur) puisqu'il faut trouver une solution qui conduira, souvent, à un changement de cadre d'emploi, voire de Fonction publique.

Dès lors, la solution ne tourne plus autour de la seule question de la disponibilité d'emplois vacants, mais aussi de celle de la capacité de l'agent concerné à pouvoir exercer d'autres fonctions. Par ailleurs, l'employeur devra également gérer l'épineux problème de la position statutaire de l'agent, entre maintien en congé ou placement en disponibilité d'office pour raisons de santé, tant la complexité du statut sur ces problématiques est reconnue de tous.

| ... PAR LE PPR

C'est dans ce contexte que l'Ordonnance du 19 janvier 2017 et le décret du 5 mars 2019,

ont instauré une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. Ce nouveau dispositif vise à répondre à l'ensemble de ces problématiques en permettant aux agents, préalablement à leurs demandes de reclassement, de bénéficier d'une période leur permettant de se doter des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice de nouvelles fonctions, tout en permettant également de répondre à la problématique statutaire de la position de l'agent et par incidence, de sa rémunération. Cela pourra notamment passer par de la formation ou de l'immersion professionnelle, le cas échéant avant même que l'agent ne soit en situation d'inaptitude.

Ces textes méritent d'être précisés (notamment concernant la position statutaire de l'agent). Mais l'intention reste bonne et gageons que les futures précisions qui pourront être apportées (une circulaire n'étant a priori pas exclue) ou tout simplement la pratique permettront de faire monter en puissance ce dispositif. ■

UN RECLASSEMENT QUI NE CONCERNE PAS QUE LES FONCTIONNAIRES...

Si la PPR ne concerne pas les agents contractuels de droit public, une jurisprudence abondante a dégagé un principe général du droit au reclassement des agents en CDI puis en CDD. D'abord concernant une obligation de reclassement avant tout licenciement pour inaptitude physique, celui-ci a été étendu à plusieurs autres cas de licenciements. Cela aura conduit, au 1^{er} janvier 2016, à la modification du décret n° 88-145 relatif aux agents contractuels pour formaliser, dans certains cas, cette obligation. Toutefois, que ce soit pour les fonctionnaires ou les contractuels, l'obligation de l'employeur en matière de reclassement reste la même : une obligation de moyens et non de résultats.



Décryptage : le CITIS

C'est quoi ?

Il s'agit du nouveau Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, remplaçant les congés de maladie ordinaire pour accident de service ou maladie professionnelle antérieurement prévus par l'article 57 de la loi du 26/01/84.

Pourquoi on en parle ?

L'ordonnance n° 2017-53 du 19/01/2017 a instauré ce nouveau congé en créant l'article 21 bis au sein de la loi du 13/07/83 portant droits et obligations générales des fonctionnaires. Le décret n° 2019-301 du 10/04/2019 précise ses conditions de fonctionnement pour la fonction publique territoriale.

Ce qui change ?

Le décret n° 87-602 du 30/07/87 relatif aux congés de maladie des fonctionnaires territoriaux prévoit dorénavant un titre VI bis (articles 37-1 à 37-20) précisant les conditions de forme et de délais dans lesquels ce congé peut être sollicité, ainsi que la procédure à suivre par l'administration. L'un des principaux changements porte sur le renversement de la charge de la preuve : il appartiendra, dans certaines situations, à l'administration d'établir l'existence d'une faute personnelle de l'agent ou de circonstances particulières détachant l'accident du service pour pouvoir refuser le bénéfice de ce congé. Le rôle de la commission de réforme évolue également (article 37-6).



Agenda du 15 juillet au 31 octobre 2019

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

10 SEPTEMBRE

Réunion du jury d'admissibilité des concours externe et interne d'ingénieur territorial
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bâtiment B)

À PARTIR DU 1^{er} OCTOBRE

- ▶ Ouverture des inscriptions au concours de gardien-brigadier de police municipale
- ▶ Ouverture des inscriptions au concours d'auxiliaire de puériculture territorial principal de 2^e classe

3 OCTOBRE

Épreuves écrites du concours de rédacteur territorial
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, MARGNANE, SALON-DE-PROVENCE

À PARTIR DU 8 OCTOBRE

- ▶ Ouverture des inscriptions au concours de technicien territorial principal de 2^e classe
- ▶ Ouverture des inscriptions au concours de technicien territorial

DU 8 AU 10 OCTOBRE

Salon Préventica
LIEU : MARSEILLE, Parc Chanot

DU 14 AU 18 OCTOBRE

Épreuves orales des concours externe et interne d'ingénieur territorial
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bât. B)

30 OCTOBRE

Fin de retrait des dossiers d'inscription aux examens professionnels d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 1^{ère} classe et d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2^e classe

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

5 SEPTEMBRE

CT/CHSCT du CDG 13 et de ses communes
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bâtiment B)

12 SEPTEMBRE

Commission consultative paritaire
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13

23 SEPTEMBRE

Commission administrative paritaire
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13

15 OCTOBRE

Rencontre des Archivistes des Bouches-du-Rhône
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13

PÔLE SANTÉ

JUILLET À OCTOBRE 2019

Élaboration d'outils de prévention de l'usure professionnelle

PROCHAINE PARUTION novembre 2019



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

CDG 13
Bd de la Grande Thumine - CS 10439
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
Tél. 04 42 54 40 50 - Fax 04 42 54 40 51
www.cdg13.com