

Regard territorial



PLAN PLURIANNUEL D'INVESTISSEMENT :

La boussole budgétaire au cœur des territoires

**Problèmes assurantiels des
collectivités territoriales :
des actions attendues !**

**Charges sociales :
un coup de massue de plus
pour les budgets locaux**



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

www.cdg13.com

sommaire



Actualités

- 4** Formalisation du PAPRI Pact, où en êtes-vous ?
Les itinérants du CDG13 au Forum des archivistes
- 5** Prêt pour le Compte Financier Unique
Le CDG13 s'offre un nouveau site



Expertise juridique

- 6** Congés de maladie ordinaire : la fin du 100%

Collectivités

- 7** Charges sociales : un coup de massue de plus pour les budgets locaux
- 8** Problèmes assurantiels des collectivités territoriales : des actions attendues !



Dossier

- 10** Plan Pluriannuel d'Investissement : La boussole budgétaire au cœur des territoires

Références métiers

- 12** L'archivage numérique de demain commence aujourd'hui !



Santé

- 13** L'Allocation Temporaire d'Invalidité en questions
- 14** 2005-2025 : 20 ans d'inclusion dans la Fonction publique territoriale
- 15** Comment le pôle Santé agit concrètement pour le bien-être des agents ?

Concours

- 16** Secrétaire de mairie : création de modalités dérogatoires de promotion interne



Emploi

- 17** Un Observatoire régional pour anticiper l'avenir de l'emploi public territorial en PACA
- 18** RSU 2023 : Une moisson généreuse



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

www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL N°22 • Juin 2025 • CDG13 • BOULEVARD DE LA GRANDE THUMINE CS10439 • 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 • Tél. 04 42 54 40 50. www.cdg13.fr

Direction de publication : Sakina Larbi et Céline Cloarec • Coordination et conception graphique : Service communication Marianne Alivon • Comité de Rédaction : les responsables de pôles et les chefs de services du CDG13 - Crédits Photos : Adobe Stock et CDG13 - Impression : CDG13 - Périodicité : trimestriel - Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

édito

Cette édition « ETE 2025 » enchantera votre saison estivale à la lecture des articles portant sur les engagements d'une commune et de ses acteurs publics qui œuvrent à la mise en place de nos politiques publiques sur notre territoire.

Au fil de nos éditos « REGARD TERRITORIAL », nous essayons avec l'équipe du CDG13 **d'apporter des solutions innovantes et de démontrer l'efficacité des dispositifs portés par les communes.**

A l'heure actuelle, il est bien difficile d'appréhender les mesures et les différents textes qui alourdissent les budgets des collectivités territoriales et le traitement des agents publics tels que l'augmentation des charges sociales et la fin du traitement à 100% pour les agents en maladie ordinaire. Ces deux articles illustrent parfaitement **les difficultés financières auxquelles les collectivités vont être confrontées et il nous semble indispensable d'alerter sur ces mesures !** Les services du CDG13 sont à votre disposition pour vous accompagner dans la mise œuvre de ces dispositifs.

Dans ce numéro, nous avons souhaité mettre en exergue un outil budgétaire essentiel pour nos collectivités, **le Plan Pluriannuel d'Investissement PPI.** Face aux contraintes budgétaires et aux attentes citoyennes, il peut offrir une feuille de route pluriannuelle des investissements, assurant une gestion stratégique et une vision à long terme pour le développement du territoire.

Mais au-delà de ces mesures à appliquer dans nos structures, il est important de vous soumettre des démarches prédictives avec des actions que nous portons au niveau national telle qu'**une proposition de loi portant sur l'assurabilité des collectivités en rendant légalement obligatoire les polices « incendie et dommages aux biens ».** Vous trouverez tous les éléments de cette absence d'assureurs candidats dans notre article en page 8.

Dans cet esprit de recherche de solutions innovantes, nous vous invitons à lire les articles relatifs à nos métiers !

L'accélération des opérations de dématérialisation dans le secteur territorial ainsi que la modernisation constante des procédures métiers via des logiciels poussent les archivistes du CDG13 à réinterroger leurs pratiques et proposer de nouvelles méthodes d'organisation et de gestion de leur procédure documentaire, l'archivage numérique !

Face aux mutations de l'emploi public territorial tels que les tensions sur les métiers, perte d'attractivité, renouvellement générationnel et transformation des compétences, **les Centres de Gestion de la région Sud PACA créent un observatoire régional de l'emploi public territorial.** D'ailleurs, **la campagne RSU a particulièrement été suivie avec 93%** des collectivités et établissements du département des Bouches-du- Rhône qui ont transmis leur RSU, ce qui représente la collecte de 99% des agents territoriaux œuvrant sur notre territoire !

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser **le métier de secrétaire de mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie.** Vous trouverez dans cet article les modalités d'organisation de ce dispositif.

Dans le secteur de la santé, nous vous proposons d'aborder 3 sujets à travers **l'allocation temporaire d'invalidité (ATI)** et de décortiquer ce dispositif technique. Dans un second temps, la loi du 11 février 2005 portant sur l'égalité des droits et des chances a marqué un tournant majeur en France **pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.**

En attendant de nous retrouver pour un prochain numéro, je souhaite à chacune et à chacun d'entre vous un très bel été !

Georges CRISTIANI

Président du Centre de gestion des Bouches-du-Rhône
Président des Maires du 13, Maire (SE) de Mimet

les actualités

Formalisation du PAPRI Pact, où en êtes-vous ? un modèle pour vous aider ...



La circulaire du 11 juin 2024 souligne l'importance cruciale de **programmer des actions de prévention pour améliorer durablement les conditions de travail des agents territoriaux**. En formalisant un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact), les collectivités territoriales s'assurent de répondre aux exigences réglementaires tout en renforçant la santé, la sécurité et le bien-être au travail.

Ce document est le recueil de l'ensemble des actions à engager à court, moyen ou long termes au sein de vos services. Les résultats de l'évaluation des risques, les données du Rapport Social Unique, des registres SST, les préconisations de l'ACFI, les rapports de visite des instances de dialogue social, les enquêtes accidents du travail contiennent l'ensemble des éléments permettant de l'alimenter efficacement.

Afin de vous aider dans la formalisation de cet outil de gestion, pour investir dans la santé de votre organisation, **le service Prévention et Sécurité au Travail vous propose un nouvel outil, entièrement modifiable et personnalisable** (à retrouver sur le site du CDG13).

VOUS AVEZ DES QUESTIONS ?

N'hésitez pas à adresser vos sollicitations à la boîte preventeurs@cdg13.com ou la permanence téléphonique du service prévention via le standard du CDG13.

Par ailleurs, toute collectivité ayant saisi **la rubrique RASSCT du RSU** a également la possibilité de contacter le service Emploi sur la boîte bilansocial@cdg13.com afin d'obtenir une extraction des données saisies utiles à l'élaboration du PAPRI Pact.

Les itinérants du CDG13 au Forum des archivistes

Du 25 au 28 mars, cinq de nos archivistes ont pris la route de Rennes pour participer au Forum des Archivistes, un événement national organisé tous les trois ans réunissant professionnels du public et du privé. Cette année, **1 145 participants se sont retrouvés au Couvent des Jacobins** pour échanger autour **du thème de l'attention**.

Pendant trois jours, conférences, ateliers et tables rondes se sont enchaînés sur des thématiques diverses telles que **la destruction des archives, l'inclusivité, l'intelligence artificielle et l'impact environnemental de la conservation des données**. Autour de ces sessions, les archivistes ont pu également échanger avec des professionnels de la conservation du patrimoine et de gestionnaires de données.

Prendre le temps de se former et de questionner leur métier est essentiel. Ils y reviennent inspirés, prêts à proposer aux collectivités du département de nouvelles prestations de qualité !



Prêt pour le Compte Financier Unique

Le CDG13 a organisé deux sessions d'information, en ce début d'année, sur le CFU : **le Compte Financier Unique en partenariat avec la DRFIP PACA et la participation du Bureau des Finances locales et de l'intercommunalité, de la Préfecture des Bouches-du-Rhône.**

Ces réunions ont permis d'aborder **la généralisation 2024-2026 du CFU** qui remplace le compte administratif et le compte de gestion, une échéance à anticiper avant le 1^{er} janvier 2026 ; des pré-requis juridiques et informatiques qu'il convient de bien appréhender ; une co-construction du CFU, qui requiert une coordination Ordonnateur / Comptable renforcée.

Des supports, mis à disposition par la DGFIP, peuvent faire gagner énormément de temps et d'efficacité !

A retrouver **dans la docuthèque du site internet du CDG13** (*Finances > CFU*).



Le CDG13 s'offre **un nouveau site !**

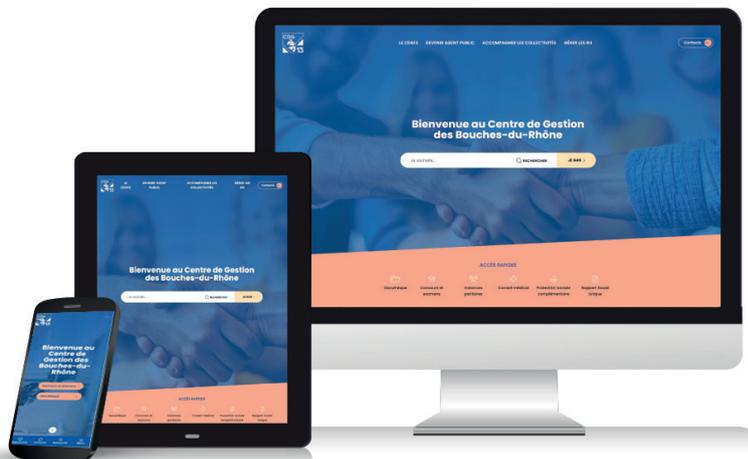
Le nouveau site internet du CDG13 est officiellement lancé depuis février 2025.

Ce projet, développé depuis plusieurs mois, vise à répondre aux besoins de nos différents publics cibles : **collectivités, élus, agents et candidats de la fonction publique territoriale.**

Grâce à une ergonomie améliorée et une navigation plus intuitive, il est désormais **plus facile et rapide de trouver les informations recherchées.**

- **La recherche de documents** juridiques, de prévention, de modèles se fait par thématique via une docuthèque.
- **Un agenda** regroupe les événements du CDG : des concours de l'année en cours, les forums de l'emploi jusqu'aux séances d'instances paritaires et médicales.
- **Des fiches concours** complètes pour accompagner au mieux les candidats.
- **Des actualités** plus visuelles, classées par thématique.

Naviguez sans hésitation sur notre site !
www.cdg13.com



Congés de maladie ordinaire :

La fin du 100%



Le début de l'année 2025 apporte des nouveautés pour les agents de la fonction publique, notamment la réforme de l'indemnisation des arrêts de maladie de courte durée par l'article 189 de la loi de finances. Cette modification de l'article L.822-3 du CGFP met fin au 100% pour les congés de maladie ordinaire (CMO), soulevant de nombreuses questions pour les agents publics et les gestionnaires des ressources humaines. Regard territorial vous propose un tour d'horizon de ce nouveau dispositif entré en vigueur le 1^{er} mars 2025.

*Ce qui a changé
au 1^{er} mars*



Jusqu'à présent, les fonctionnaires en CMO percevaient l'intégralité de leur traitement indiciaire durant les trois premiers mois de maladie, puis le demi-traitement pour les neuf mois suivants.

Avec ces nouvelles dispositions le fonctionnaire en CMO percevra dorénavant **90% de son traitement au cours de ces trois premiers mois.**

Pour les neuf mois suivants, rien ne change, le fonctionnaire percevra le demi-traitement.

90 % DU TRAITEMENT, MAIS QU'EN EST-IL DU RÉGIME INDEMNITAIRE ?

Malgré la nouvelle mouture de l'article L.822-3, le CGFP demeure, en vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, silencieux sur le sort du régime indemnitaire (IFSE) dont les règles sont déterminées par l'organe délibérant.

Toutefois, conformément au principe de parité avec les fonctionnaires d'État, le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux ne peut être plus avantageux que pour ces derniers.

Au sein de la fonction publique d'État, le régime indemnitaire suit le sort du traitement.

Par conséquent, par délibération, une collectivité pourra prévoir le maintien ou non de l'IFSE dans la limite de 90%.

LE PASSAGE À 90% S'APPLIQUE-T-IL AUX ARRÊTS MÉDICAUX EN COURS ET AUX PROLONGATIONS D'ARRÊT ?

Conformément au V de l'article 189 de la loi n° 2025-127 du 14 février 2025, **ces dispositions s'appliquent aux congés de maladie accordés à compter du 1^{er} mars 2025.**

Par conséquent, **tous les arrêts initiaux prescrits avant cette date ne seront pas impactés par ces nouvelles dispositions, quand bien même la date de fin de l'arrêt serait postérieure au 1^{er} mars.**

Toutefois, concernant les prolongations d'arrêt, s'agissant d'un nouvel acte médical et, par conséquent, d'un nouvel acte administratif, les nouvelles dispositions s'appliquent.

LES CONTRACTUELS SONT-ILS ÉGALEMENT IMPACTÉS ?

Concernant les agents contractuels de droit public, le décret n°2025-197 du 27 février 2025 **a calqué le sort du traitement sur celui des agents titulaires.**

Modifiant l'article 7 du décret n° 88-145, **l'agent contractuel en activité bénéficie désormais de 90% de son traitement, en lieu et place du plein traitement précédemment prévu.**

Les conditions d'ancienneté et durées de rémunérations restent pour leur part inchangées : comme pour les agents titulaires, ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} mars 2025 et s'appliquent aux arrêts médicaux de maladie ordinaire initiaux ou de prolongation prescrits à compter de cette date. ■

EXEMPLE DE RÉMUNÉRATION

Agent technicien principal de 2^e classe en catégorie C
en arrêt de travail du 1^{er} au 31 mai 2025
soit 30 jours calendaires. Son salaire mensuel brut :

AVANT son arrêt de travail	AVANT le 1 ^{er} mars 2025	APRÈS le 1 ^{er} mars 2025
2540€	2493€ (-34€)	2269€ (-182€)

Charges sociales :

Un coup de massue de plus pour les budgets locaux

Collectivités locales, préparez vos calculettes et vos grimoires budgétaires : 2025 n'a pas attendu le printemps pour faire grimper la température des charges patronales. Depuis le 1^{er} janvier 2025, les collectivités territoriales font face à une nouvelle augmentation sensible des charges patronales. Depuis 1980, le taux a été multiplié par près de six. Et les projections à l'horizon 2028 soulèvent une question centrale : cette trajectoire est-elle soutenable pour les finances locales ?

UN POIDS CROISSANT POUR LES BUDGETS LOCAUX

Pour mesurer concrètement l'impact de cette hausse, prenons la situation d'un agent dont le traitement brut mensuel est de 2 000€.

- La **cotisation patronale versée à la CNRACL** était de 204€ en 1985 ; elle s'élève à 693€ en 2025.
- **Concernant l'assurance maladie**, cette même rémunération génère désormais une cotisation de 198€ par mois en 2025, contre 120€ en 1991, date à laquelle le taux s'était stabilisé à 6%.

Ainsi, en cumulant retraite et maladie, à l'échelle d'une collectivité moyenne employant 500 agents, cela représente **un surcoût annuel de plus de 3,4 millions** d'euros par rapport aux niveaux des années 1990.

DES BAISSÉS PONCTUELLES, MAIS INSUFFISANTES

Certes, la cotisation aux allocations familiales a diminué au fil du temps, passant de 9% en 1980 à 3,45% depuis 2014. Mais cette baisse ne compense ni le poids croissant des cotisations retraite et santé, ni celui des autres contributions obligatoires qui ont été créées au fil du temps :

- Le **FNAL** (0,10 à 0,50% selon l'effectif) pour le financement du logement.

- La **RAFP** (5%) pour compléter les droits à la retraite des fonctionnaires.
- La **protection sociale complémentaire**, désormais obligatoire dans la fonction publique.

UN ENJEU POUR L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE DES COLLECTIVITÉS

Face à cette envolée des charges, les collectivités territoriales se retrouvent donc dans une situation de plus en plus complexe, où chaque décision budgétaire devient un exercice d'équilibriste. D'un côté, il faut répondre aux attentes croissantes des citoyens en matière de services publics, d'infrastructures et de politiques sociales. De l'autre, elles doivent préserver la soutenabilité de leurs finances face à une pression fiscale et sociale croissante. Le jeu d'équilibre auquel se livrent les collectivités locales devient donc de plus en plus subtil.

Entre impératifs budgétaires et besoins des citoyens, la question reste posée : **comment garantir un équilibre entre ces contraintes ?**

Trouver la voie de la pérennité budgétaire sans sacrifier la qualité des services est plus que jamais une priorité pour les années à venir. ■



En 2025, la contribution employeur à la CNRACL atteint désormais **34,65%**, contre 31,65% l'année précédente. Le taux de cotisation d'assurance maladie grimpe lui aussi à **9,88%**, après un passage temporaire à 8,88% en 2024. Ces évolutions s'inscrivent dans une tendance de fond : en 1980, le taux de cotisation CNRACL était de 6%.

Focus sur l'évolution du taux de la contribution CNRACL



Problèmes assurantiels des collectivités territoriales : des actions attendues !

La préoccupation première de nos collectivités est de préserver la continuité de leurs services publics et la conservation de leur patrimoine qui y affecté : les hôtels de ville, écoles, médiathèques, gymnases, piscines, maisons des jeunes et de la culture, ou du moins l'ensemble des locaux d'intérêt général.

Tout sinistre, quel qu'il soit, peut avoir pour les collectivités des conséquences pécuniaires graves, faute de garanties assurantielles adaptées et suffisantes avec la préservation des sites industriels lesquels se sont implantés sur le territoire de ces collectivités, connaissance prise du fait que la préservation des différents patrimoines indispensables au service public précités est primordial au développement et au rayonnement des collectivités.

Il s'avère être pour le moins d'une importance capitale que les sinistres causés par des incendies, ou par des défaillances technologiques ou encore des événements naturels d'intensité inhabituelle, ne plongent, faute de garanties assurantielles, les collectivités concernées dans des difficultés financières difficilement surmontables.

D'où le regret que nombre de collectivités éprouvent...

**de grandes difficultés pour
souscrire des polices d'assurances**

« incendie » et de divers
« dommages aux biens ».

Rendre légalement obligatoires ces polices pour les collectivités nous semble être un axe de réflexion puissant pour résoudre ces difficultés, au besoin en plaçant de telles polices naturellement sous le contrôle préalable et dans l'exécution de l'ACPR mais aussi dans l'aire d'action du BCT au besoin.

Le caractère facultatif de la couverture

des risques des collectivités en garantie « incendie » et « divers dommages aux biens » désintéresse les assureurs porteurs de risques qui ne trouvent, en effet, aucun intérêt à élaborer des offres d'assurance à certaines collectivités, dès lors que leurs cahiers des charges leur imposent la prise en charge, en solution de base, des risques incendie, attentats, technologiques et naturels par extension. Les résultats financiers de tels portefeuilles sont clairement, pour eux, insuffisants et altèrent, à la longue, la solvabilité des porteurs de risques.

Alors que la garantie « Incendie », lorsqu'elle est souscrite, recouvre par ricochet des garanties accessoires, telles que la garantie « attentats » (L.126-2 et L.126-3 du Code des assurances), la garantie « catastrophe naturelle » (L.125-1 du Code des assurances) et la garantie « tempête, neige, grêle » (L.122-7 du Code des assurances), lesquelles sont obligatoires pour les particuliers dans le cadre de la protection de leurs biens à usage d'habitation, notamment pour la couverture des risques locatifs. Il en est ainsi de même par rapport à la garantie « risque de catastrophes technologiques » (L.128-2 du Code des assurances) ou d'attentats.

L'absence d'assureurs candidats ou de candidats à des tarifs dissuasifs les place dans une situation intolérable, voire discriminatoire par rapport ne serait-ce qu'aux particuliers ou à d'autres collectivités qui ne présentent pas forcément des risques aggravés pour garantir la préservation de la continuité de leurs missions de service public.

Cela dans la mesure où de telles collectivités à risques se retrouvent confrontées de plus en plus à des difficultés pour se procurer des **Polices d'Assurance** de dommages adéquats, incluant, à titre principal, **la prise en charge des dégâts liés à l'incendie, ou encore à une défaillance technologique.**

En effet, nombre de collectivités regardées par les





assureurs comme à risques par les porteurs de risques spécialisés, ne trouvent aucune solution d'assurance viable et proportionnée à leurs moyens financiers. Par voie législative, amender, compléter les articles L.122-1

Les collectivités ont des besoins fondamentalement **identiques** et dès lors, **mutualisables** pour préserver **leurs patrimoines** et assurer de **la continuité de leurs services publics**.

et suivants et L.128-1 et suivants du Code des assurances, pour qualifier ces garanties en tant que garanties minimales obligatoires pour les collectivités territoriales avec recours possible au BCT, nous semble être une voie pertinente à explorer rapidement.

Ces garanties rejoindraient opportunément **les garanties obligatoires pour les collectivités territoriales** que sont les assurances automobiles, les assurances pour la protection des élus et des agents publics et les assurances de « dommages-ouvrage » (voir en ce sens, le Rapport d'information n° 474 (2023-2024) déposé le 27 mars 2024).

La solution la plus adéquate serait de procéder à l'extension du nombre des branches assurantielles dont les souscriptions par les Collectivités Territoriales doivent être rendues obligatoires pour la préservation de la continuité du service public. En l'état actuel du droit applicable, le domaine des garanties obligatoires pour les Collectivités Territoriales recouvre seulement les assurances automobiles, les assurances pour la protection des élus et des agents publics et les assurances de « dommages-ouvrage ». ■



Plan Pluriannuel d'Investissement : la boussole budgétaire au cœur des territoires

Le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) est un outil essentiel pour les collectivités territoriales. Face aux contraintes budgétaires et aux attentes citoyennes, il offre une feuille de route pluriannuelle des investissements, assurant une gestion stratégique et une vision à long terme pour le développement du territoire.

Dans un contexte de gestion publique locale complexe, marqué par des contraintes budgétaires et des attentes citoyennes fortes, le Plan Pluriannuel d'Investissement (PPI) s'impose comme un outil de pilotage fondamental pour les collectivités territoriales. Il permet de formaliser les choix d'investissement sur une période pluriannuelle, généralement **de 5 à 6 ans**, correspondant souvent à la durée d'un mandat électif.

Ce document stratégique dresse la liste exhaustive des projets programmés par la collectivité :

- ▷ Ecoles, crèches, médiathèque, équipements culturels et sportifs
- ▷ Subventions d'équipements en faveur du logement digne et accessible
- ▷ Soutien aux commerces
- ▷ Accompagner la revalorisation des places et des cœurs de village.

À chaque projet est associé une **estimation de coût**, un **plan de financement** et un **calendrier de réalisation prévisionnel**.

L'objectif principal du PPI est de **programmer un ensemble de projets cohérents avec les capacités financières de la collectivité**, offrant ainsi une vision à long terme de sa politique d'investissement.

La loi NOTRe du 7 août 2015 a d'ailleurs renforcé l'importance de la programmation pluriannuelle en imposant aux collectivités d'intégrer un volet sur les engagements pluriannuels envisagés lors du **Débat d'Orientations Budgétaires (DOB)**.

Fondements d'un PPI rigoureux : Analyse et financement

L'élaboration d'un PPI rigoureux repose sur une analyse approfondie de la situation financière de la collectivité. Avant de programmer de nouveaux investissements, **il est crucial de réaliser un diagnostic financier précis, évaluant l'épargne nette de la collectivité, sa capacité d'autofinancement et son niveau d'endettement.**

Il faut ensuite identifier les sources de financement potentielles pour chaque projet :

- Fiscalité locale
- Transferts de l'État et d'autres collectivités
- Dotations et subventions (régionales, départementales, européennes)

Processus de développement du Plan d'Investissement Pluriannuel





- Capacité d'autofinancement
- Emprunt (nécessitant une stratégie d'endettement maîtrisée et la définition d'un objectif de capacité de désendettement)
- Fonds de Compensation de la TVA (FCTVA)

Une étape essentielle consiste à **évaluer le coût global de chaque projet**, en tenant compte non seulement **des dépenses directes de travaux** mais aussi des **frais indirects** et des **éventuels surcoûts de fonctionnement futurs**.

Pour les projets d'envergure s'étalant sur plusieurs années, le PPI utilise souvent les mécanismes d'Autorisations de Programme (AP), enveloppe financière pluriannuelle maximale, et de Crédits de Paiement (CP), traduction annuelle des dépenses autorisées.

Si le financement d'investissements repose en partie sur la maîtrise des dépenses de fonctionnement, le PPI doit détailler les mesures d'économies envisagées.

Aux commandes de l'investissement : Le PPI comme tableau de bord

Le PPI est un **document dynamique qui doit être actualisé régulièrement**. Cette mise à jour annuelle permet de prendre en compte les évolutions économiques, techniques, juridiques et les nouvelles priorités politiques. Le PPI sert de gouvernail politique,

aidant les élus à arbitrer entre les différents projets en fonction des contraintes financières et des priorités du mandat. **Il constitue un outil de pilotage précieux, tant en interne auprès des services et des élus, qu'en externe à destination des citoyens et des partenaires institutionnels et financiers.** En présentant de manière transparente les projets prioritaires, leur calendrier et leur financement, le PPI renforce la confiance des citoyens et facilite l'obtention de financements.

Fin de mandat :

Le PPI tire le bilan et prépare demain

À l'approche de la fin d'un mandat municipal, le PPI revêt une **importance particulière**. Il permet à l'équipe municipale sortante de dresser un bilan concret des investissements réalisés et des engagements tenus. En présentant un PPI actualisé, elle peut mettre en lumière la cohérence de son action et la **vision prospective pour le territoire**. En fin de mandat, un PPI bien élaboré peut également **faciliter la transition avec la nouvelle équipe municipale**, en lui fournissant une vision claire des projets en cours, des financements sécurisés et des défis à venir. Il constitue ainsi une base de discussion et de continuité potentielle pour les politiques d'investissement futures, assurant une **meilleure gestion des affaires publiques locales au-delà des cycles et échéances électoraux**. ■

Le PPI devient alors **un outil de communication politique majeur**, illustrant les réalisations concrètes et **les perspectives d'avenir** pour les électeurs.

L'archivage numérique de demain commence aujourd'hui !

L'accélération des opérations de dématérialisation dans le secteur territorial ainsi que la modernisation constante des procédures métiers via des logiciels poussent les archivistes du CDG 13 à réinterroger leurs pratiques et proposer de nouvelles méthodes d'organisation et de gestion de leur production documentaire.

Les archives numériques à vocation définitive (registres de délibérations, grands livres comptables, marchés publics, autorisations du droit des sols, fonds photographiques) portent en elles **la même valeur patrimoniale et mémorielle que les archives papier.**

Le CDG13 s'engage, dans les années à venir, en partenariat avec le Département des Bouches-du-Rhône, à faire bénéficier à ses collectivités d'une prestation nouvelle en matière de conservation et préservation de leurs archives.

Le « super serveur » développé par le département (SAE, Système d'Archivage Electronique) pourrait accueillir de manière totalement sécurisée et intègre les données des communes qui souhaiteraient bénéficier de ce service.

Dans cette optique, le service renforce depuis quelques années ses procédures et ses outils pour la gestion des archives numériques produites sur serveurs ou logiciels métiers.

De nouvelles prestations sont proposées aux collectivités :

Tri d'**arborescence**, établissement de plan de **classement**, de charte de **nommage**, opération de **nettoyage numérique** et de renforcement de la **sécurité des données**, séances de **sensibilisation** auprès des agents...

Depuis le début 2025, le service collabore avec **plusieurs collectivités-pilotes pour préparer dès à présent le futur SAE** en travaillant sur l'ensemble de la chaîne de production des données quotidiennes des services.

Cette démarche se traduit par **une analyse de l'arborescence, une réflexion sur son architecture, la réorganisation des dossiers pour diminuer le nombre de niveaux, le renommage des sous-dossiers et des fichiers.** La finalité de ce travail consistera à permettre dans un premier temps un accès facilité à l'information puis à repérer les données engageantes et définitives de la commune qui intégreront in fine le SAE.

Les communes de **Cuges-les-Pins, Le Paradou, Charleval** ainsi que l'établissement public **Epage HUCa**

bénéficient de l'appui d'un archiviste pour gérer leur production documentaire numérique uniquement.

Grâce à l'acquisition prochaine d'un logiciel métier, elles franchissent une nouvelle étape dans la modernisation de leurs pratiques. Ce nouvel outil, à la fois prédictif et dynamique, leur permettra de mieux répondre aux enjeux futurs en matière d'archivage et d'accompagner plus efficacement les collectivités. ■

Pour contacter le service :

Frédéric ALLIO, responsable, fallio@cdg13.com
ou archives@cdg13.com

En 2024, près de 300 saisines du Conseil médical en formation plénière ont concerné l'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI). Cette prestation s'adresse aux agents affiliés à la CNRACL, titulaires ou stagiaires, victimes d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle, et présentant une invalidité permanente compatible avec la reprise de leurs fonctions. L'ATI vise à compenser cette invalidité résiduelle. Le conseil médical intervient pour évaluer ou réviser le taux d'incapacité permanente partielle (IPP), notamment en cas de contestation.

QUELLES CONDITIONS DOIVENT ÊTRE REMPLIES POUR BÉNÉFICIER DE L'ATI ?

- ▶▶ **L'imputabilité au service** de la pathologie consécutive à un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle ou maladie d'origine professionnelle.
- ▶▶ **La consolidation** et la reprise de fonctions.
- ▶▶ **Un taux d'IPP** imputable au service minimum est requis :

Pour un accident de service ou de trajet : le taux d'invalidité doit être au moins égal à 10%.

Si le taux d'IPP fixé par un médecin expert est inférieur à 10% et que l'agent ne conteste pas ce taux, il est consigné par la collectivité dans le dossier de l'agent. L'agent peut, à tout moment, présenter une nouvelle demande d'ATI en cas d'aggravation de son invalidité ou en cas de nouvel accident.

Si l'agent conteste le taux inférieur au 10% requis, la collectivité doit saisir le Conseil médical.

Pour une maladie professionnelle ou d'origine professionnelle (prévue dans les tableaux) : le taux d'invalidité doit être au moins égal à 1%.

Pour une maladie d'origine professionnelle (hors tableaux) : le taux d'invalidité doit être au moins égal à 25%.

- ▶▶ **Le respect du délai de dépôt de la demande** : l'agent doit établir sa demande par écrit auprès de sa collectivité dans le délai d'un an à compter de la date de reprise des fonctions ou à compter de la date de consolidation des séquelles.

QUI COTISE À L'ATIACL ?

Les collectivités locales et les établissements hospitaliers ont l'obligation de cotiser au régime de l'ATIACL pour tous les fonctionnaires titulaires et stagiaires qui relèvent de leur personnel et qui sont affiliés à la CNRACL.

MONTANT ET VERSEMENT DE L'ATI ?

Le montant de l'ATI, versée mensuellement, est égal à 1230,70€ multiplié par le taux d'invalidité. Cette somme est exonérée d'impôt sur le revenu. A la retraite, l'ATI continue d'être versée. Toutefois, le taux d'invalidité ne peut plus être révisé.

L'ATI PEUT-ELLE ÊTRE RÉVISÉE ?

Oui, l'ATI peut être révisée dans 4 cas.

- ▶▶ **La révision à la suite d'un nouvel évènement**

Un agent déjà bénéficiaire d'une ATI dépose une nouvelle demande à la suite d'un nouvel accident ou d'une nouvelle maladie professionnelle.

Cette demande entrainera automatiquement la révision par le médecin expert du taux de l'ensemble des infirmités déjà indemnisées au jour de la consolidation du dernier accident ou de la nouvelle maladie professionnelle.

- ▶▶ **La révision quinquennale**

La première attribution d'une ATI est temporaire car elle est accordée pour une durée de 5 ans. A l'issue de cette période, une révision obligatoire est demandée par la Caisse des dépôts et consignations. Celle-ci demande à la collectivité d'engager une procédure médicale huit mois avant l'échéance quinquennale.

Un médecin expert est mandaté par la collectivité. Celui-ci va examiner l'agent et compléter le rapport médical en décrivant les séquelles et en évaluant les taux d'IPP à la date de la révision quinquennale.

Le conseil médical est ensuite saisi afin de rendre un avis sur ces taux d'invalidité et séquelles.

A la réception du PV du conseil médical, la collectivité prend un arrêté d'attribution qu'elle adresse ensuite à l'ATIACL accompagné de l'expertise médicale et du PV du conseil médical.

La Caisse des dépôts et consignations attribue alors une nouvelle allocation ou bien suspend le droit s'il n'est plus ouvert. Cette décision est notifiée à l'agent et à la collectivité.

- ▶▶ **La révision sur demande**

Après la révision quinquennale, l'agent peut demander une nouvelle évaluation de son taux d'invalidité mais au plus tôt 5 ans après la révision précédente.

Les demandes de révision sont recevables jusqu'à la date de radiation des cadres. La procédure sera la même que celle décrite pour la révision quinquennale.

- ▶▶ **La révision à la radiation des cadres**

Cette révision est obligatoire car à la date de radiation des cadres, le taux d'IPP est fixé définitivement.





2005-2025 : 20 ANS D'INCLUSION dans la Fonction publique territoriale

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances a marqué un tournant majeur en France pour l'inclusion des personnes en situation de handicap. Axée sur la compensation, l'accessibilité, l'emploi et la scolarisation, elle a fixé les bases d'une société plus inclusive. Deux décennies plus tard, où en sommes-nous dans la Fonction publique territoriale ?

DES PROGRÈS CONCRETS ET MESURABLES

En 2025, les collectivités locales illustrent un engagement notable avec **un taux d'emploi dépassant les 7 %** (7,24 % fin 2024, 7,73 % en Région Sud). Elles se distinguent notamment par **l'accueil d'apprentis handicapés dans certains services municipaux** (espaces verts, restauration), l'aménagement des postes via les conventions avec le FIPHP et la création de services d'accompagnement du handicap dans certaines collectivités de notre département. Ces avancées témoignent d'une volonté marquée de **développer des politiques inclusives dans la durée** en intégrant toutes les catégories de handicap.

DES DÉFIS PERSISTANTS ET DES MARGES D'AMÉLIORATION

Malgré ces succès, certains freins subsistent : la complexité administrative, les contraintes budgétaires, l'inadéquation entre les profils et les postes disponibles et les difficultés liées à la mobilité des candidats potentiels. Aujourd'hui, **l'accessibilité des locaux et des outils numériques demeure encore un enjeu crucial** pour de nombreuses collectivités.

PERSPECTIVES : PASSER DE L'INTENTION À L'ACTION

L'avenir repose sur quatre priorités clés :

- ▷ **Renforcer le dialogue social** pour impliquer agents, élus et associations dans la co-construction des politiques inclusives.
- ▷ **Investir dans l'accessibilité** des infrastructures et outils numériques.
- ▷ **Former les équipes** à l'accueil et au maintien des agents en situation de handicap.
- ▷ **Déployer des outils de suivi** pour évaluer et ajuster les stratégies locales.

La désignation d'un référent handicap (son rôle est d'orienter, informer et accompagner) **dans les collectivités de plus de 250 agents** (mais pas uniquement) représente plus que jamais une vraie opportunité pour **favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.** ■



Au-delà des chiffres, **la loi de 2005 incarne un défi sociétal.** À l'aube de cette troisième décennie, les collectivités doivent amplifier leurs efforts **pour bâtir une fonction publique pleinement inclusive, innovante et solidaire**, qui incarne les valeurs de nos territoires.

Ressources pour aller plus loin, retrouvez sur notre site internet :

Guide pratique : accompagner le reclassement des agents publics en situation de handicap et/ou rencontrant des problématiques de santé dans la fonction publique. **Retour sur la rencontre santé du 20/09/2024 :** Maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.



Comment le Pôle Santé agit concrètement pour le bien-être des agents ?

Cet exemple illustre l'accompagnement pluridisciplinaire du Pôle Santé face à une problématique d'absentéisme dans une crèche, lié au mal-être des agents. Alertée par cette situation, la Directrice des Ressources Humaines a sollicité le préventeur du Pôle Santé du CDG13, déclenchant une intervention globale adaptée aux besoins de la collectivité.

UN DIAGNOSTIC approfondi

Afin de bien comprendre la situation et être en mesure de proposer **des solutions adaptées**, le préventeur a sollicité **une rencontre avec l'ensemble des personnes concernées** : la directrice des ressources humaines, l'assistant de prévention, le directeur de la crèche, la responsable du service prévention du CDG ainsi que le médecin du travail. A l'issue de cette rencontre, il a pu établir un **premier état des lieux** et préciser la demande : il s'agissait de retrouver un environnement de travail plus serein.

IMMERSION dans le quotidien des agents

Pour mieux appréhender les situations de travail et **rencontrer les agents dans leur environnement professionnel**, médecin et préventeur ont visité les locaux et rencontré les agents.

L'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) a rédigé un rapport de visite, ce qui a permis de consigner les observations et préconisations liées aux conditions matérielles de travail.

En parallèle, les entretiens individuels auprès des agents ont permis d'identifier les difficultés qu'ils rencontraient dans le cadre de leurs missions et également d'identifier quels étaient, pour eux, les facteurs d'épanouissement au travail. **L'ensemble des éléments recueillis a ensuite été analysé de façon collective** par l'équipe du pôle santé dans le respect d'une charte de confidentialité et le respect de l'anonymat.

UN ATELIER COLLECTIF pour co-construire des solutions

Les agents ont par la suite été conviés à participer à **un atelier de réflexion** afin de partager les résultats de l'étude menée par le pôle santé et de **définir un plan d'action** au regard des problématiques qui ont émergé, dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail. **Cet espace d'échange a permis de dégager collectivement des pistes concrètes et adaptées aux réalités du terrain.**

MISE EN ŒUVRE ET SUIVI des actions

Après arbitrage par l'autorité territoriale, **un plan d'action sera progressivement déployé** et le Pôle Santé **en assurera le suivi** et restera à l'écoute de la collectivité pour ajuster les mesures si nécessaire. ■



Secrétaire de mairie :

création de modalités dérogatoires de promotion interne



La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de Mairie a entendu favoriser la promotion interne des agents de catégorie C exerçant ou souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de Mairie.

Dans le cadre d'un plan de requalification prévu jusqu'au 31 décembre 2027, elle permet aux agents exerçant les fonctions de secrétaire général de Mairie d'être promus en catégorie B, sans contingentement, par dérogation aux dispositions prévues par l'article L. 523-1 du Code général de la fonction publique.

Par ailleurs, elle crée un dispositif pérenne de « promotion-formation », qui permet aux agents de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

L'article 8 du décret n°2012-924 du 30 juillet 2012 est ainsi modifié et précise que peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de Mairie, les fonctionnaires de catégorie C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois, et comptant au moins huit ans de services publics effectifs dans un emploi de catégorie C.

Les modalités d'organisation de l'examen professionnel sont fixées par décret. Par dérogation au droit commun, cet examen professionnel permet donc l'accès au grade de rédacteur et comporte une unique épreuve orale d'admission d'une durée de 20 minutes (dont 5 minutes au plus d'exposé), ayant pour point de départ un exposé du candidat sur les acquis de son expérience professionnelle. Cet entretien se poursuit par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse et de réflexion du candidat, ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de secrétaire général de mairie et, le cas échéant, à encadrer une équipe.

La formation qualifiante, d'une durée de 56 jours et répartie en plusieurs modules, sur une période de deux ans au maximum, à compter de l'entrée en formation, s'articulera autour d'un parcours couvrant les activités courantes d'un secrétaire général de Mairie, à savoir :

- ▷ **Assister et conseiller** les élus de la commune
- ▷ **Assurer** les services à la population de la commune
- ▷ **Gérer** les services de la commune
- ▷ **Organiser** son travail dans la commune

Le suivi de la formation et la validation des divers modules seront assurés par une commission de qualification organisée par le CNFPT. ■

Cet examen professionnel attendu par de nombreux candidats notamment des zones rurales relève de la seule compétence des Centres de gestion. Ainsi, au regard des besoins recensés dans notre région, trois Centres de gestion de la région PACA organiseraient l'examen professionnel permettant aux agents territoriaux de catégorie C souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie et ayant suivi la formation du CNFPT d'être promus dans le cadre d'emplois de rédacteur territorial.

Un Observatoire Régional pour anticiper l'avenir de l'emploi public territorial en PACA

Face aux mutations de l'emploi public territorial - tensions sur les métiers, perte d'attractivité, renouvellement générationnel et transformation des compétences - les Centres de Gestion (CDG) de la région Sud PACA créent un Observatoire Régional de l'Emploi Public Territorial. Dans ce contexte, et dans le cadre de l'article L.452-41 du Code général de la fonction publique, l'Observatoire vise à anticiper et accompagner les évolutions de l'emploi public.

LE RÔLE DES CENTRES DE GESTION

Les CDG jouent un rôle essentiel en matière d'emploi : organisation des concours, accompagnement des carrières, gestion des mobilités, publication d'offres via les bourses d'emploi, recueil et diffusion des données issues du rapport social unique (RSU) et appui et accompagnement aux recrutements des collectivités.

À travers la création de l'Observatoire, **les CDG souhaitent renforcer leur rôle en passant d'une approche descriptive à une vision prospective de l'emploi public.** Il ne s'agit plus seulement de constater l'état de l'emploi public, mais d'anticiper ses tendances et de prévoir les évolutions des métiers au bénéfice de toutes les collectivités, notamment les plus petites.

ANTICIPER PLUTÔT QUE CONSTATER

La gestion de l'emploi public doit aller plus loin car les collectivités ont aujourd'hui besoin **d'un accompagnement plus fin pour anticiper les évolutions des métiers, préparer les recrutements de demain et adapter leurs politiques de formation.**

En s'appuyant sur une approche conjuguée « métier et données sociales », grâce à l'Observatoire, les CDG entendent :

- **Développer une vision stratégique** à moyen et long termes de l'évolution des métiers de la FPT.
- **Acquérir des capacités de modélisation prospective** pour anticiper les besoins RH en lien avec les politiques publiques locales.
- **Renforcer le pilotage opérationnel** grâce à des analyses annuelles à jour, des synthèses thématiques et des données territorialisées.
- **Fournir une aide à la décision ciblée aux collectivités,** en réponse à des besoins spécifiques.

L'Observatoire entend également capitaliser les données existantes, **tout en modernisant leur traitement via des outils mutualisés et des compétences pointues en data science, statistiques et sociologie.**

Il contribuera ainsi à **mieux détecter les signaux faibles** (tensions sur les recrutements, obsolescence de certaines compétences, émergence de nouveaux besoins) et à **co-construire des politiques RH** territoriales adaptées.

UN PROJET COLLECTIF AU SERVICE DES TERRITOIRES

Mutualisé entre tous les CDG de PACA, l'Observatoire reposera sur une gouvernance collaborative. Il articulera ses travaux avec **les principaux producteurs de données statistiques** (Insee, France Travail, Urssaf) pour renforcer la cohérence du marché de l'emploi public local.

En croisant **indicateurs économiques, démographiques et besoins opérationnels,** il offrira une vision précise et prospective aux décideurs territoriaux.

Conscients de l'ampleur de la tâche, les CDG se sont engagés dans un lancement progressif de l'Observatoire, dans un esprit humble mais déterminé avec en ligne de mire **une première expérimentation début 2026.** ■

L'ambition des CDG PACA est claire : **faire de l'Observatoire un outil de référence** pour anticiper, décider et agir sur l'emploi public territorial en région Sud PACA.



RSU 2023 : une moisson généreuse

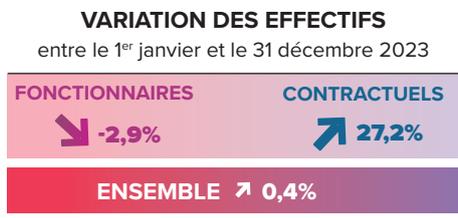
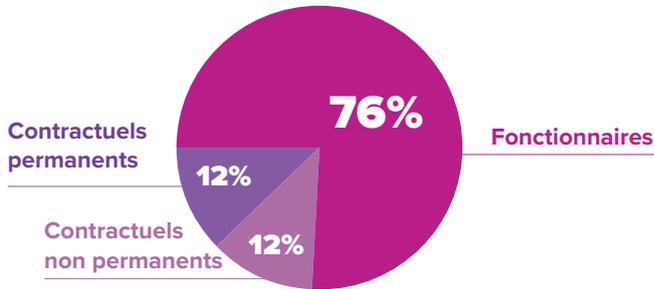
La campagne RSU 2023 a particulièrement été suivie : **93 % des collectivités et établissements du département des Bouches-du-Rhône ont transmis leur RSU**, ce qui représente la collecte de **99 % des agents territoriaux œuvrant sur le territoire.**

La campagne 2023 a démarré le 23 avril 2024 pour se terminer le 5 février 2025. 179 collectivités ayant au moins un agent ont transmis leur RSU, **permettant ainsi de recenser 66 903 agents.** C'est le recensement le plus complet depuis la mise en place, en 1997, de l'obligation pour les collectivités de transmettre leurs données sociales.

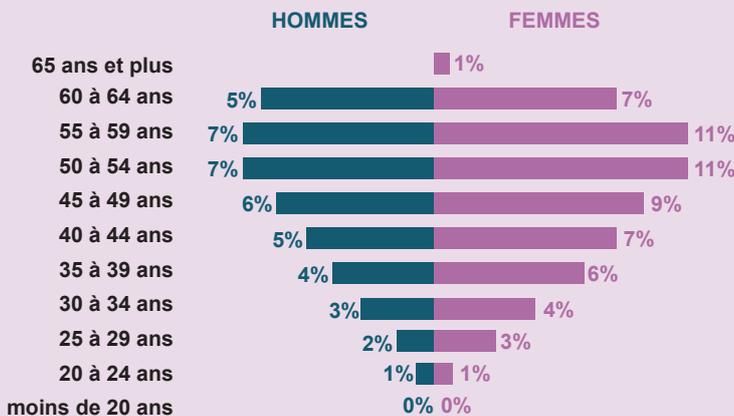
CE QUE RÉVÈLE LE RSU 2023

Une proportion encore majoritaire de fonctionnaires malgré un recrutement croissant d'agents contractuels.

Les fonctionnaires représentent 76% des effectifs recensés. Toutefois, la variation des effectifs se fait au détriment des titulaires.



DES TITULAIRES EN MOYENNE PLUS ÂGÉS DE 10 ANS PAR RAPPORT AUX CONTRACTUELS



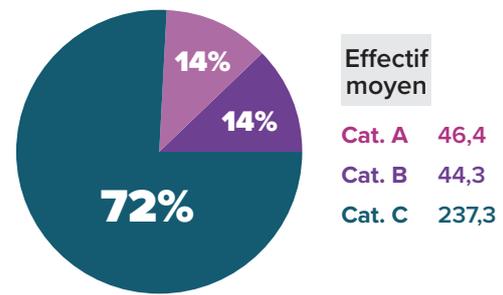
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent
L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

UNE MAJORITÉ D'AGENTS DE CATÉGORIE C

49% d'agents relevant de la filière technique

FILIÈRE	TITULAIRE	CONTRACTUEL	TOUS	NBRE MOYEN / COLLECTIVITÉ CONCERNÉE
ADMINISTRATIVE	27,2%	25,2%	26,9%	93,4
TECHNIQUE	49,6%	46,2%	49,1%	187,3
CULTURELLE	4%	7,4%	4,5%	27,9
SPORTIVE	0,7%	1,4%	0,8%	8,4
SOCIALE	6,8%	10,2%	7,2%	33
MÉDICO-SOCIALE	2,9%	4%	3,1%	30,6
MÉDICO-TECHNIQUE	0,1%	0,1%	0,1%	6,1
POLICE MUNICIPALE	3%	0%	2,6%	16,9
ANIMATION	3,1%	5,4%	3,4%	20,2
INCENDIE SECOURS	2,6%	0%	2,2%	1 318
TOTAL	100%	100%	100%	349

72% d'agents relevant de la catégorie C



Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble **30%** des agents permanents

UN TAUX DE FÉMINISATION INFÉRIEUR À LA MOYENNE NATIONALE

59% Taux de féminisation des emplois permanents dans les BOUCHES-DU-RHÔNE

	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires	42%	58%
Contractuels	35%	65%
Ensemble	41%	59%

61% Taux de féminisation des emplois permanents en FRANCE

	HOMMES	FEMMES
Fonctionnaires	41%	59%
Contractuels	33%	67%
Ensemble	39%	61%

DES RÉMUNÉRATIONS MOYENNES PAR ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN RÉMUNÉRÉ PLUS AVANTAGEUSES DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE (AGENTS SUR EMPLOI PERMANENT)

NATIONAL

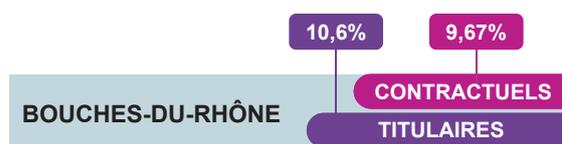
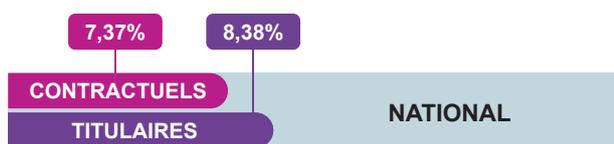
	Cat. A	Cat. B	Cat. C
CONTRACTUELS	42 214€	25 846€	25 191€
TITULAIRES	51 234€	36 139€	29 698€

BOUCHES-DU-RHÔNE

	Cat. A	Cat. B	Cat. C
CONTRACTUELS	47 600€	30 764€	25 846€
TITULAIRES	55 154€	38 254€	31 444€

UN TAUX D'ABSENTÉISME PLUS ÉLEVÉ QU'AU NIVEAU NATIONAL

Qu'il s'agisse des titulaires ou des contractuels, le taux d'absentéisme global est supérieur d'environ 2 points dans les Bouches-du-Rhône par rapport à ce qui est observé au niveau national.



PORTAIT-ROBOT D'UN AGENT TERRITORIAL DANS LES BOUCHES-DU-RHÔNE

- ➔ C'est une femme
- ➔ Elle est fonctionnaire
- ➔ Elle relève de la filière administrative
- ➔ Elle appartient à la catégorie C
- ➔ Elle a entre 48 et 49 ans
- ➔ Sa rémunération annuelle brute est de 30 909€

SAVE THE DATE !



**Jeudi 10
OCTOBRE
2025**



EN PARLER, C'EST DÉJÀ AGIR !

FORUM SANTÉ MENTALE