

TRAJECTOIRES

#10 publiques

Le magazine RH des employeurs et agents territoriaux de Seine-et-Marne



Transition écologique : les territoires valent bien leur environnement

EMPLOI & CARRIÈRES
4 métiers en mutation

JURIDIQUE
Hautes chaleurs
et obligations des employeurs

LE TÉMOIN
Bruno MAESTRACCI,
Sdis 77



Centre de gestion
de Seine-et-Marne
Fonction Publique Territoriale

Automne 2026

Manifeste pour une rentrée chargée d'ambition !



Anne THIBAUT,
Présidente du CDG

Nous voici en septembre, qui place chacun à l'orée d'une saison d'activité soutenue et de renouveau certain. Rentrée oblige, parlons du calendrier scolaire qui, tel que nous le connaissons aujourd'hui, s'est stabilisé au tournant des années 1980. Une précision s'impose : c'est la loi du 13 juillet 1983 qui a fixé les droits et obligations des fonctionnaires, tandis que la loi fondatrice de notre fonction publique territoriale - mère de nos centres de gestion - est celle du 26 janvier 1984. Fortuite ou non, cette proximité de calendrier n'en demeure pas moins frappante : voilà 42 ans que nos conseils d'administration font, eux aussi, leur rentrée en ce mois de septembre - une rentrée que je souhaite excellente à tous mes pairs élus, à l'ensemble de mes collaborateurs, ainsi qu'à mes nouveaux collègues de l'équipe dirigeante du Centre de gestion.

Cette rentrée, vous le savez, a ceci de particulier qu'elle inaugure un nouveau cycle ou, pour le dire plus précisément, un nouveau mandat, à la tête duquel vous m'avez reconduite. Je tiens à remercier l'ensemble des élus de Seine-et-Marne pour la confiance qu'ils me renouvellent, et mesure pleinement la responsabilité qu'impliquent les projets liés à l'environnement territorial seine-et-marnais qui nous sont confiés, à moi comme au nouveau Conseil d'administration : un conseil installé sous le double signe de la continuité et d'un renouveau prompt à porter les ambitions que nous nous fixons depuis plusieurs années déjà.

Dès ce mois de rentrée - nous y revenons -, nous aurons la responsabilité de dresser un véritable plan d'action, autour de plusieurs priorités : mieux faire connaître nos missions ; accompagner de manière proactive les évolutions statutaires et la transformation numérique ; anticiper, grâce à une connaissance fine du terrain, les besoins des employeurs publics territoriaux. Tout un programme, qu'il n'est pas question de traiter comme une suite d'orientations que la durée du mandat rendrait floues et hésitantes. Le travail commence maintenant, concrètement, avec détermination. J'évoquais en ouverture une période d'activité soutenue et de renouveau certain : ce constat s'applique d'abord et avant tout à nous-mêmes.

Merci et bonne rentrée à tous, et disons-le avec la bienveillance et l'enthousiasme qui s'imposent : au travail ! Après tout, nous avons une belle mission : faciliter les vôtres.

Les chiffres



Ces chiffres correspondent aux priorités environnementales sur lesquelles pouvoirs publics locaux doivent porter leurs efforts, au regard des Français, selon le Baromètre sur les Français et l'environnement 2025 publié par la Caisse des dépôts. Un premier regard jeté sur le rapport qu'entretiennent les administrés au premier chef avec la transition écologique dans leurs registres territoriaux quotidiens.

Sommaire

3/ GROS PLAN SUR

| Nos conseils d'administration

4 à 5/ ENTRE 4 MURS, EN 4 MOIS !

| Les actualités du CDG 77 en bref

6 à 9/ DOSSIER

| Transition écologique et FPT : du constat d'urgence à l'action prioritaire

10 à 11/ EMPLOI & CARRIÈRES

| 4 métiers en expansion et en transformation

12 à 13/ DÉCRYPTAGE JURIDIQUE

| Canicule : abrégé des obligations de l'employeur

14 à 15/ LE TÉMOIN

| Bruno MAESTRACCI, Contrôleur général du Sdis 77

De gauche à droite : Jonathan WOFSY, Céline MAZZOLENI, Louis BOUMESBAH, Emmanuel LEDOUX, Marinette MESSIAS, Mathieu VISKOVIC, la Présidente Anne THIBAUT, la Secrétaire Mireille MUNCH, Marie-Charlotte NOUHAUD, Colette BOISSOT, Thierry SÉGURA, Pascale LEVAILLANT, Philippe CHARPENTIER, Vijay-Damien POIRIER, Joëlle VACHER, Emmanuelle VIELPEAU, Philippe MAURY, Julia RAZAFINDRALIZA

Les Conseils d'Administration des Centres de Gestion : Pilotes de la Fonction Publique Territoriale

À première vue, rien ne semble distinguer le conseil d'administration d'un Centre de gestion de ceux des autres organismes territoriaux. Personne morale de droit public, comme pour les collectivités territoriales et les Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), le CDG est tributaire d'une gouvernance autonome, qui garantit sa proximité avec les réalités locales. Pour autant, tant qu'établissement, il n'échappe pas à un certain particularisme. À l'occasion de l'élection du nouveau Conseil d'administration, retour sur ses prérogatives, des plus évidentes aux plus méconnues.

La recette pour une gouvernance locale et représentative

Les Centres de Gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif. Leur conseil d'administration (CA) est donc composé de représentants élus des collectivités affiliées ou ayant conventionné avec le CDG. Et ces administrateurs, titulaires d'un mandat local, doivent incarner la diversité du territoire seine-et-marnais, que nous savons hétéroclite.

Le CDG de Seine-et-Marne compte 27 membres titulaires et 27 suppléants, répartis en collèges de représentants des communes et représentants des établissements publics locaux. Il va sans dire que cette représentation équilibrée doit permettre d'assurer non seulement une légitimité démocratique mais surtout une adéquation entre les besoins des collectivités et les orientations du CDG.

Les ingrédients stratégiques et opérationnels

Le CA est l'organe décisionnel central du CDG. De ce fait, ses principales missions incluent :

1. DÉFINIR LES ORIENTATIONS ET LE FONCTIONNEMENT DU CDG

Sous l'impulsion de la Présidente (élue en son sein), le CA fixe les grandes lignes de l'action de l'Établissement. Il détermine :

- Les programmes généraux d'activités et d'investissements,
- Les règles d'organisation interne (règlement intérieur, siège du centre),
- Les conditions de recours aux services optionnels (missions facultatives).

2. VOTER LE BUDGET ET FIXER LES COTISATIONS

Le CA approuve le budget du CDG et fixe le montant des cotisations dues par les collectivités et établissements affiliés. Ces cotisations financent les missions obligatoires (gestion des carrières, organisation des concours, etc.) et facultatives (conseil en organisation, santé au travail, etc.) – Voir *Trajectoires Publiques* #9, pp14-15.

3. VALIDER LES DÉCISIONS FINANCIÈRES ET JURIDIQUES

Le CA est compétent pour :

- Décider des emprunts, acquisitions ou aliénations de biens immobiliers,
- Approuver les marchés publics (travaux, fournitures, services),
- Accepter ou refuser les dons et legs,
- Fixer les effectifs du centre et leurs conditions d'emploi

Finalement, il serait réducteur de voir dans les Conseils d'Administration des CDG seulement de simples instances de gestion : ils sont les garants de l'équilibre entre proximité locale et efficacité collective. En associant élus, experts et agents territoriaux, ils permettent aux collectivités de bénéficier de services mutualisés, tout en préservant leur autonomie. Une situation non-négligeable au regard, ici, de la complexité structurelle et démographique de notre département francilien !

4. APPROUVER LES CONVENTIONS ET TARIFICATIONS

Il valide les conditions générales de tarification des prestations de service et les projets de conventions avec des collectivités non affiliées ou d'autres CDG. Ces tarifs sont réévalués annuellement, adoptés par délibération.

5. DÉSIGNER LES REPRÉSENTANTS DU CDG

Le CA nomme les représentants du CDG dans des organismes partenaires (autres institutions publiques, CNFPT...).

6. APPROUVER LE RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Chaque année, le CA valide le rapport d'activité préparé par la Présidente, qui rend compte des actions menées et des résultats obtenus.

Rappel



Les comptes-rendus des séances et les délibérations sont accessibles en ligne, comme le propose le CDG 77 via son site internet.

Du rôle clé de la Présidente

La Présidente du CA, Anne THIBAUT, est élue par les membres du conseil. Ses missions sont multiples :

- Préparer et exécuter les décisions du CA,
- Signer les marchés et conventions,
- Diriger techniquement, administrativement et financièrement l'établissement.
- Représenter le CDG en justice et auprès des tiers,
- Nommer le directeur général et les agents du CDG,

4 VICE-PRÉSIDENTS
AUX ATTRIBUTIONS THÉMATIQUES

Mathieu VISKOVIC
Systèmes d'Information et du Numérique

Pascale LEVAILLANT
Instances paritaires

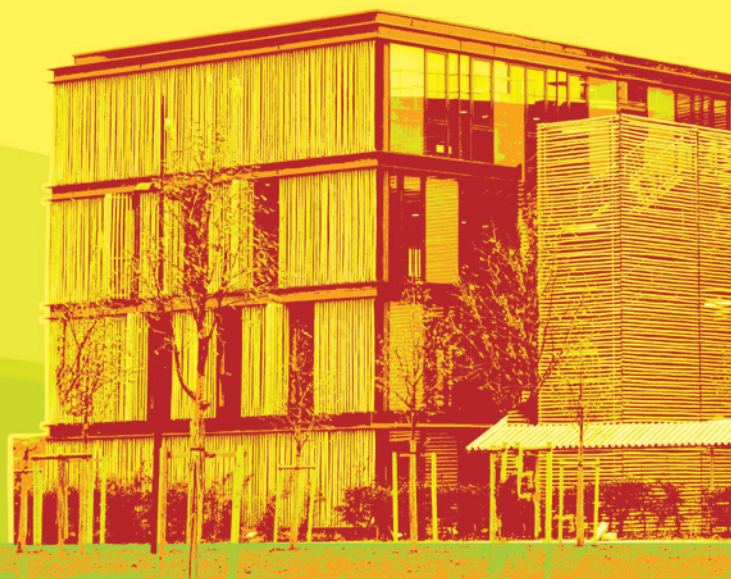
Joëlle VACHER
Instances médicales

Jonathan WOFSY
Moyens généraux



Entre 4 murs, en 4 mois!

Ce qu'il s'est passé chez nous au cours du dernier trimestre, en bref



LDG, ou l'acronyme capital des DRH

LDG pour Lignes Directrices de Gestion : le vocable paraît anecdotique aux agents peu aux prises avec les moyens généraux d'une collectivité ou d'un établissement public. Elle constitue pourtant un rendez-vous frénétique au sein des bureaux voisins des ressources humaines !

Pour rappel ou pour information, ces "LDG" déterminent la stratégie pluriannuelle (6 ans maximum) de pilotage des ressources humaines (emplois, compétences), et fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents. En d'autres termes, elles permettent de formaliser la politique RH, d'encadrer les décisions individuelles, de garantir la transparence des critères de gestion et de favoriser l'égalité professionnelle. Aussi pour un établissement d'expertise juridique RH tel que le Centre départemental de gestion, rappeler, à l'occasion d'un Club RH, les grands principes qui leur sont attachés, ainsi que l'évolution législative et réglementaire en la matière tient de la logique avec un grand "L" !

Mais il serait erroné de cantonner l'intérêt des LDG seulement aux services RH. Car la personne morale compétente pour établir les LDG internes est ni plus ni moins le maire ou le président d'établissement. Autrement dit, elles sont l'apanage de tous les employeurs publics et de toutes les autorités compétentes, mais également de tous les membres constitutifs des CST, qui émettent des avis sur celles-ci. Qu'il s'agisse donc du diagnostic et de la stratégie qu'impliquent ces LDG, ou de la concertation et du dialogue social qui leur sont relatives et consubstantielles, le Club RH du printemps avait fort à faire pour embrasser toutes les facettes de ce document ô combien stratégique.



Scannez-moi



Parmi les exposants figuraient 13 acteurs de la FPT,
2 de la FPE et 2 de la FPH

Salon de l'emploi : entre 4 murs, pour 4 éditions

Toujours plus d'échanges, toujours plus de partenaires, toujours plus ouvert aux différents métiers de la fonction publique, et pas seulement territoriale...

Le constat peut sembler vaniteux, mais il est on ne peut plus réel et le succès de cette quatrième édition du Salon de l'Emploi n'a pas pour visée l'autosatisfaction puisque ceux qui en sortent gagnants ne sont pas les organisateurs de l'événement mais bien les participants (près de 400), qu'il s'agisse des visiteurs ou des recruteurs potentiels (30 cette année) de part et d'autre des stands d'exposition.

Nouveauté cette année, fruit d'une collaboration avec l'organisme France Travail : deux espaces distincts ont permis de conseiller des demandeurs d'emploi dans des conditions optimales. Car le traditionnel et incontournable "bar à CV" s'est mué en espace interactif afin que les demandeurs d'emploi puissent y peaufiner le leur, sur les recommandations de conseillers emploi, afin de l'y déposer, et ce tout en permettant également aux visiteurs d'imprimer des exemplaires au besoin. Ce même espace a poussé le dépassement de fonction jusqu'à la mise en œuvre de sessions, en petit groupe, voire personnalisées.

Ainsi, année après année, la participation ne souffre d'aucune décroissance ! Aussi importe-t-il à nos lecteurs d'envoyer pour les prochaines éditions leurs représentants, afin qu'ils participent à cette interaction globale de la fonction publique territoriale avec ceux qui n'appartiennent pas encore à cette famille ; dont personne ne souhaite qu'elle reste claquemurée. Il en va, après tout, de son attractivité, dans un territoire seine-et-marnais dont le caractère hétéroclite doit être un atout pour l'emploi public.

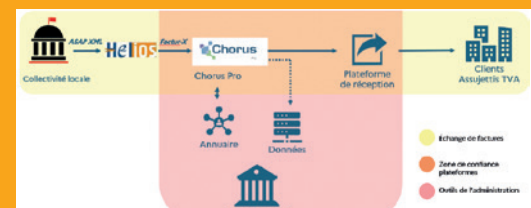


Les activités concernées relèvent de la vente de biens ou des prestations de service réalisées à titre onéreux

De la généralisation de la facturation électronique

À compter de ce mois de septembre, toutes les collectivités territoriales et tous les établissements publics assujettis à la TVA au titre d'activités de nature économique ou commerciale doivent émettre leurs factures au format électronique par l'intermédiaire de la plateforme Chorus Pro.

Le constat est posé et, au titre du partenariat renouvelé il y a un an entre le Centre départemental de gestion et la direction départementale des finances, les réunions d'information à destination des nouveaux élus se sont succédé à Lieusaint pour faire le point technique sur ce procédé bien concret et familier des collectivités. Car, certes, la facturation électronique n'est pas un sujet nouveau pour les collectivités locales : depuis 2017, elles reçoivent déjà des factures de leurs fournisseurs au format électronique via la plateforme Chorus Pro qui leur permet aussi d'émettre des factures à destination d'autres organismes publics. Et s'agissant de la réception de facture, l'expression "rien de nouveau sous le soleil" pourrait résumer la situation des collectivités ; en revanche, ce qui change aujourd'hui pour ces mêmes collectivités, c'est l'émission de leurs factures qui devront elles-mêmes être transmises via Chorus Pro. Aussi pourront-elles s'appuyer sur un nouveau portail, Hélios, qui prendra en charge la complexité technique de cette réforme. Le périmètre de la réforme couvre deux types d'obligations complémentaires. D'une part, si l'usager est assujéti à la TVA, une facture électronique devra être transmise à Chorus Pro qui enverra les données à la plateforme agréée de l'entreprise destinataire et à l'administration. D'autre part, si l'usager n'est pas assujéti (un particulier par exemple), la facture sera transmise comme d'ordinaire à cette exception près que la collectivité devra effectuer, en parallèle, une déclaration de données de transaction ou de paiement – du "E-reporting" en somme - qui sera transmise à l'administration par Chorus Pro. Une extension, pour ne pas dire une systématisation, qui valait bien ses demi-journées pédagogiques présentées par les experts de la DDFiP !



Les factures émises hors Hélios devront être transmises à Chorus Pro via les systèmes d'information dans les formats nouveaux

Avant les élections professionnelles, rien de tel qu'une bénéfique consultation

On ne le répètera jamais assez : du 3 au 10 décembre, les agents voteront pour leurs représentants au sein des instances de dialogue social (voir *Trajectoires Publiques* #8).

Avant cette échéance, dont on ne répètera pas, encore une fois, l'importance, le Centre départemental de gestion et les organisations syndicales ont initié un protocole d'accord préélectoral.

Ainsi, le 1^{er} juin dernier, une réunion de consultation des organisations syndicales fut organisée pour mieux y communiquer les effectifs d'agents, relevant des différentes instances - pour rappel les CAP A, CAP B, CAP C, CCP et CST -, la parité au sein de ces effectifs, ainsi que la détermination du nombre de sièges à pourvoir pour chaque instance.

Deuxième étape, le 23 juin, fut celle de l'examen du projet dudit protocole d'accord préélectoral, cadre de référence commun pour le bon déroulement du scrutin et des opérations électorales *in extenso*. Cette mise en commun des informations (liste des candidats, composition du corps électoral) est déterminante en ce qu'elle a permis et permet encore aux organisations syndicales d'ajuster leurs candidatures respectives dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur (parité, etc.). En d'autres termes, ce protocole permet de professionnaliser la démarche électorale, alors que l'enjeu, qu'il soit juridique et politique, s'avère à la hauteur des enjeux du non moins nécessaire dialogue social local. Une étape est franchie, à présent place à l'organisation rigoureuse du scrutin, qui requiert l'implication de tous, y compris de nos lecteurs, qui ne doivent pas manquer une occasion de communiquer à leurs collaborateurs l'importance de ces élections, leurs dates, et le rôle des instances concernées par le scrutin.

A Nombre de candidats sur la liste

Les listes peuvent être :

- **Complètes** : le nombre de candidats est égal au nombre de sièges à pourvoir (nombre pair) ;
- **Incomplètes** : le nombre de candidats est égal au moins au 2/3 du nombre de sièges à pourvoir (nombre pair) ;
- **Excédentaires** : le nombre de candidats est égal au double au plus du nombre de sièges à pourvoir (nombre pair).

B Parité femmes / hommes

La liste doit refléter la proportion F/H des effectifs concernés.

Arrondi à l'entier inférieur ou supérieur au choix de l'IOS.

Récapitulatif F/H obligatoire sur la liste

Ex. : effectifs 40 % hommes / 60 % femmes → sur 10 candidats : 4 hommes et 6 femmes (ou arrondi).

C Le délégué de liste (obligatoire)

- 1 délégué titulaire désigné par l'IOS, habilité à représenter la liste dans toutes les opérations.
- Peut être fonctionnaire ou contractuel, actif ou retraité, de toute RP.
- N'a pas à être électeur ni candidat dans le ressort.

Un délégué suppléant peut aussi être désigné pour remplacer le titulaire en cas d'indisponibilité.

L'alternance entre les femmes et les hommes sur la liste n'est pas imposée, mais elle est vivement recommandée car le contraire priverait la règle de la proportion de toute sa substance.

Le respect de la parité est une obligation exigeante, rendant cette consultation essentielle pour ne pas fragiliser la validation des listes

La transition écologique et FPT : urgence admise, priorité partielle

La transition écologique n'est plus une option, mais une nécessité. Pour le citoyen, il s'agit d'une assertion perpétuelle sur laquelle il n'a que peu de prise ; mais pour l'agent et plus encore l'encadrant public, il s'agit d'un sujet à prendre à bras-le-corps. En effet, face à l'urgence climatique, les administrations publiques et territoriales sont en première ligne pour repenser leurs pratiques, leurs compétences et leurs missions.

En 2026, la question n'est plus de savoir si elles doivent s'engager dans cette transition, mais comment elles peuvent le faire de manière efficace, juste et durable. Les derniers rapports scientifiques, les lois récentes et les engagements internationaux (COP30) ont confirmé ce qui était déjà une évidence pour beaucoup : l'action publique doit être au cœur de la réponse à la crise écologique.

Le rôle de l'acteur Fonction publique est-il central ?

"Notre maison brûle et nous regardons ailleurs", dans sa célèbre diatribe le Président Chirac semblait mettre son interlocuteur global dans le rôle d'un spectateur que la tragédie qui se jouait devant lui ne semblait guère émouvoir ou intéresser. 24 ans plus tard, de spectateur il ne semble plus être question mais, sur une graduation dérivative, de la partition salvatrice que chacun puisse jouer dans ce spectacle funeste. Selon l'association FPTE¹, la fonction publique est ainsi désignée comme un acteur au rôle déterminant à jouer dans la transition écologique, comme elle l'énonce elle-même : *"La transition écologique n'est pas qu'une affaire de spécialistes. Elle doit irriguer tous les métiers de la fonction publique"*. C'est qu'en effet, selon elle, 70% des dispositions climatiques et environnementales dépendent de l'engagement des collectivités territoriales et des établissements publics. Pourtant, malgré une prise de conscience croissante et une progression de la formation, d'éternels freins subsistent :

- Le coût : souvent invoqué comme un obstacle majeur, notamment pour les collectivités aux finances contraintes ;
- Les reculs réglementaires : certains textes nationaux ou européens ont été revus à la baisse, affaiblissant les ambitions initiales ;
- La polarisation des débats : les agents publics chargés de mettre en œuvre les politiques climatiques sont parfois stigmatisés, et les discussions sur l'écologie deviennent clivantes, pour ne pas dire parfois caricaturales – et de la caricature à la mise à la marge il n'y a souvent qu'un pas.

D'un point de vue plus optimiste, les domaines d'application concrets de la transition écologique sont pourtant bien nombreux : réduction des émissions de gaz à effet de serre, décarbonation des activités, gestion des déchets et lutte contre les pollutions plastiques, adaptation au changement climatique, restauration de la biodiversité, transition juste (intégrant les dimensions sociales et économiques) sont autant d'exemples et de pistes constitutives d'effets de levier, pouvant adapter le platonisme initial de l'intention à la stimulation positive de l'action. D'autant qu'en 2022, l'État a généralisé la formation à la transition écologique pour ses 2,5 millions d'agents. Ces formations illustrent d'ailleurs elles-mêmes la diversité des approches possibles pour une transition systémique, combinant innovation, collaboration et équité. Pourtant, entre les ambitions affichées et la réalité du terrain, un écart persiste.

Car si citer les chiffres et les rapports est une chose, c'en est une autre de déceler les réalités humaines difficiles qui se cachent derrière. À l'image de cette agente chargée de mission "climat-air-énergie" dans une communauté de communes en Touraine : *"Je me suis dit que travailler dans la fonction publique serait forcément travailler pour le bien commun. [...] Mais je me suis vite retrouvée face à la réalité. En matière d'environnement, nous n'avons pas le temps, et cela ne fait que renforcer le sentiment d'écoanxiété"*². Une manifestation de cette écoanxiété qui fait écho à l'enquête annuelle précitée du collectif FPTE³. Bien que l'étude n'aborde pas directement cette question, les commentaires spontanés des agents révèlent un découragement profond. Le sentiment d'inutilité d'une part : *"Le PCAET [Plan Climat-Air-Énergie Territorial], tout le monde s'en fiche. Les trois quarts du personnel ne savent pas ce que c'est. Un élu m'a dit que c'était un cale-porte..."*. La colère et sa conséquence sur la santé mentale d'autre part : *"Ils nous font part d'un découragement, d'une colère et de conséquences sur leur santé mentale"*, détaille Benjamin CARACO, trésorier du collectif FPTE⁴, *ce décalage [entre gravité du problème et mise en place de solutions] peut être une source de risques psychosociaux"*. Parmi les limites pointées figurent des processus administratifs lents et décourageants (*"Une [DGA] m'a déjà dit qu'il fallait que je m'aligne sur une politique de la lenteur"*) ou encore une chaîne de validation interminable (*"On doit faire valider les choses par toute une chaîne de personnes pour, au final, voir un projet déformé, voire annulé"*), et bien entendu un manque de portage politique (*"Je suis face à des maires ruraux [qui] n'ont pas conscience de l'urgence à agir"*⁵). Tant et si bien qu'au rang des solutions informelles, certains agents créent leurs propres réseaux d'entraide, tandis que d'autres finissent par changer de poste pour échapper à ce mal-être. *"Ne plus être exposée quotidiennement aux problèmes environnementaux est moins pesant. Le fait d'avoir changé de territoire aussi : moins de restrictions d'eau, moins de pollution d'air, moins de risques... Cette mobilité professionnelle m'a fait beaucoup de bien"*, explique une ex-responsable d'un service "environnement" près de Lyon⁶.

Aussi cette écoanxiété peut se voir attribuer une forme de solution rassurante, ce qu'Adam FORRAI, secrétaire général du Lierre⁷, nomme l'"écoréalisme" : *"Eau, assainissement, déchets, gestion des incendies... Si on regarde chaque métier [territorial], on voit que chacun a une bonne raison de l'être : 30% d'entre eux sont des métiers environnementaux ou en lien avec les enjeux écologiques. Cela fait des agents territoriaux les premiers responsables et porte-drapeaux des enjeux environnementaux. Ce sont aussi les plus sensibles au manque d'ambition ou à la lenteur d'un certain nombre d'élus"*¹⁰.



Les agents territoriaux sont les premiers responsables et porteurs drapeaux des enjeux environnementaux. Ce sont aussi les plus sensibles au manque d'ambition ou à la lenteur d'un certain nombre d'élus

Du rôle d'aujourd'hui aux compétences de demain

Si le rôle de la fonction publique territoriale, à travers l'implication, parfois désabusée mais combative des agents qui la composent, n'est plus à démontrer, il convient toutefois d'aborder à présent les pistes de mutation qu'implique à l'avenir la transition écologique. Celle-ci ne va en effet pas sans transformer les métiers existants, évolutions qui touchent des domaines aussi variés que la gestion de l'eau, l'urbanisme durable, la mobilité, la biodiversité, l'énergie ou la prévention des risques. Sans compter l'émergence de nouveaux métiers tels que les économistes de flux, les chargés de mission transition écologique (voir p. 10), les responsables mobilité durable, ou les animateurs biodiversité. Le CNFPT a en ce sens renforcé ses formations sur le développement durable, intégrant désormais systématiquement les enjeux écologiques dans les parcours métiers.

Mais au-delà des spécialistes, la transition écologique exige que tous les agents territoriaux développent des compétences transversales :



TYPE DE COMPÉTENCES	EXEMPLES	APPLICATION
Culture écologique	Compréhension des enjeux climatiques, énergétiques, de biodiversité	Intégration dans les politiques publiques et les prises de décision
Compétences comportementales	Coopération, agilité, sens de l'intérêt général, conduite du changement	Travail en mode projet, mobilisation des équipes, adaptation aux nouvelles normes
Innovation et analyse	Maîtrise des outils numériques, analyse de données environnementales	Optimisation des ressources, proposition de solutions adaptées au terrain

Car comme le souligne la plateforme Carrières Publiques, "[la] transition écologique n'est plus un domaine d'expertise isolé, mais un socle commun pour tous les futurs agents de l'État"^[11]. À cet égard, cette intégration de la transition écologique dans le logiciel comportemental et culturel des agents peut être transposée dès la genèse de leur carrière : les concours. Ces derniers évoluent en effet pour refléter ces réalités. Et dans les concours territoriaux, les épreuves écrites et orales intègrent désormais des problématiques environnementales plus présentes. En témoigne le sujet 2023 imposé aux candidats "Attaché territorial", sobriement intitulé "Mise en œuvre d'un budget vert dans une collectivité". Autrement dit, les attentes sont portées vers la maîtrise des outils de pilotage écologique (budget vert, PCAET, bilan carbone) ou l'analyse des choix budgétaires sous l'angle environnemental.

Finalement, la fonction publique ne peut plus se contenter d'accompagner la transition écologique : elle doit l'incarner. Cela implique une refonte des référentiels de compétences, une évolution des concours pour intégrer ces nouveaux enjeux, et une reconnaissance accrue des métiers émergents. Le même site Carrières Publiques de conclure "Former, recruter, professionnaliser et valoriser deviennent des leviers essentiels pour préparer les futurs cadres à piloter des politiques publiques compatibles avec les défis climatiques"^[12].

Tout élu qui lira ces lignes en est plus que conscient. Les collectivités territoriales sont tiraillées entre deux impératifs : d'une part le développement local (économie, attractivité, aménagement du territoire), d'autre part la bien-nommée transition écologique (réduction des émissions, protection de la biodiversité, sobriété énergétique). Et les exemples de tensions abondent : artificialisation des sols (nécessaire pour le développement économique) contre préservation des espaces naturels ; attractivité économique (création d'emplois, croissance) contre réduction de l'empreinte carbone ; financement des projets (budgets serrés) contre investissements dans la transition. Pourtant, comme le souligne un autre sujet du concours d'attaché territorial, de 2022 cette fois-ci : "Entre développement local et transition écologique, les collectivités territoriales doivent-elles choisir ?", l'équilibre est possible : "Les collectivités disposent de tous les outils pour opérer un équilibre entre développement local et transition écologique" selon les indications de correction dudit concours.



La transition écologique dans la fonction publique territoriale ne se décrète pas : elle se construit

Plusieurs outils permettent en effet de dépasser cette apparente contradiction :

LEVIER	EXEMPLES	BÉNÉFICES
Planification	SRDEII (Schéma Régional de Développement Économique), SRADDET (Schéma Régional d'Aménagement)	Coordination entre développement et transition écologique.
Outils juridiques	Clauses environnementales dans les marchés publics, normes réglementaires locales	Intégration des critères écologiques dans les projets.
Innovation	Éco-conception, économie circulaire, énergies renouvelables	Création de nouvelles filières économiques vertes.
Dialogue social	Concertation avec les agents, les citoyens et les parties prenantes	Acceptabilité et légitimité des projets

Quant aux exemples concrets de réussite, ils sont à trouver dans les voies montrées par certaines collectivités, avec pour résultat le constat simple que, dans les meilleurs cas, transition écologique et développement local se renforcent mutuellement :

- Intégration de la transition écologique dans tous les services (remplacement des directions spécialisées par des référents dans chaque service) ;
- Développement de l'économie circulaire (recyclage des déchets, réemploi des matériaux) ;
- Création de filières vertes (énergies renouvelables, bioéconomie).

Vers une FPT engagée à 100% ?

Cet article démontre que, malgré les avancées, moult défis restent à surmonter : comment mobiliser les ressources nécessaires sans alourdir la dette des collectivités ? Comment former massivement les agents aux enjeux écologiques ? Comment convaincre les citoyens et les agents de l'urgence à agir ? Comment éviter les chevauchements entre État, collectivités et établissements publics ? Comment prévenir l'écoanxiété et le sentiment d'impuissance ?

En guise de synthèse, et sans coup de baguette magique, plusieurs pistes tangibles se dessinent pour accélérer la transition :

PISTE	ACTIONS POSSIBLES	ACTEURS CLÉS
Renforcement des moyens	Augmentation des budgets dédiés, subventions pour les collectivités	État, collectivités, Union européenne
Simplification des procédures	Harmonisation des normes, réduction des lourdeurs administratives	Gouvernement, Parlement
Innovation managériale	Développement de l'agilité, du travail collaboratif, de l'intelligence collective	Encadrement, RH
Sensibilisation citoyenne	Campagnes de communication, implication des usagers dans les projets	Collectivités, associations, médias
Soutien psychologique	Mise en place de cellules d'écoute, formation à la gestion du stress	RH, médecine du travail

Mais ce qu'il advient surtout de retenir, c'est bien que la transition écologique dans la fonction publique territoriale ne se décrète pas : elle se construit, comme une fin en soi de surcroît. Cela implique :

UN CHANGEMENT DE MENTALITÉS

Passer d'une logique de contrainte à une logique d'opportunité ;

UNE APPROCHE SYSTÉMIQUE

Intégrer l'écologie dans tous les processus de décision ;

UNE ÉVALUATION CONTINUE

Mesurer les progrès et ajuster les stratégies ;

UN ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS

Reconnaître et prévenir les risques psychosociaux liés à l'écoanxiété.

Finalement, en 2026, la transition écologique constitue, comme beaucoup d'autres (attractivité, intelligence artificielle, marque employeur), l'un des défis majeurs pour les administrations territoriales, dont le rôle à jouer prend plusieurs facettes, de la réduction de l'empreinte environnementale de leurs activités à l'innovation pour concilier développement local et préservation de l'environnement, en passant par l'accompagnement des territoires dans leur adaptation au changement climatique ou la mobilisation de leurs agents autour de ces enjeux. Comme nous venons de le démontrer, les progrès sont réels : généralisation de la formation, émergence de nouveaux métiers, évolution des concours, engagement des syndicats. Autant que les obstacles sont nombreux : manque de moyens, résistance au changement, complexité des procédures, et maintenant, la santé mentale des agents. Et comme pour les autres sujets susmentionnés, le refrain reste le même, à savoir que la route est longue, mais pour autant que la direction est claire : la fonction publique doit devenir un acteur exemplaire de la transition écologique, à condition de dialogue, d'audace, et surtout, une meilleure prise en compte du bien-être des agents qui portent ces enjeux au quotidien. Pour le dire autrement et de manière plus enthousiaste, la fonction publique territoriale a tous les atouts pour être un moteur... à condition de ne pas oublier ceux qui la font vivre.

//



Le droit de l'environnement en France : entre avancées juridiques et gageures persistantes

Rapide retour en arrière : le droit de l'environnement en France a connu des transformations majeures ces dernières années, oscillant entre renforcement des protections et adaptation aux impératifs économiques. Historiquement marqué par des textes fondateurs comme la loi de 1976 sur les installations classées ou la Charte de l'environnement de 2005 (intégrée à la Constitution), ce domaine juridique s'est progressivement étoffé pour répondre à l'urgence écologique. En 2023, la loi "EnR"⁽¹⁾ (Énergies Renouvelables) a marqué un tournant. Elle a remanié le Code de l'environnement⁽²⁾, imposant aux juges administratifs une quasi-obligation de régularisation des projets (ICPE, IOTA) présentant des vices mineurs, plutôt que leur annulation systématique. Une mesure saluée par les acteurs de la transition énergétique et du bâtiment durable, pour qui les délais et coûts liés aux contentieux étaient devenus un frein.

De leur côté, les tribunaux jouent un rôle croissant dans la protection de l'environnement, comme l'illustre l'affaire de l'autoroute A69. En février 2025, le Tribunal administratif de Toulouse a ordonné l'arrêt des travaux, jugeant illégale la destruction d'espèces protégées. Pourtant, sous la pression politique, la Cour administrative a autorisé la reprise du chantier en juin 2025, en attendant un avis définitif du Conseil d'État en 2026. Ce feuilleton judiciaire révèle les tensions entre impératifs écologiques et intérêts économiques, mais aussi la montée en puissance des recours citoyens. Car les actions en justice se multiplient, portées par des associations (comme Bloom contre Carrefour pour manquement au devoir de vigilance) ou des particuliers (l'agriculteur péruvien Saúl Luciano Lliuya contre RWE pour responsabilité climatique). En avril 2024, la Cour européenne des droits de l'Homme (CEDH) a même reconnu le "droit à un environnement sain", ouvrant la voie à de nouvelles plaintes.

Malgré ces évolutions, le droit de l'environnement fait face à des vents contraires. En Europe, le Pacte vert et la Politique agricole commune (PAC) subissent des reculs, sous la pression des lobbies agricoles et des États réticents. En France, l'autorisation du glyphosate pour 10 ans (2023) ou les dérogations pour les néonicotinoïdes (annulées par la CJUE en 2023) peuvent montrer les limites de l'action publique. Preuve s'il en est que le droit de l'environnement français cherche aujourd'hui à concilier protection et pragmatisme. La régularisation des projets (plutôt que leur annulation) ou la responsabilité des entreprises (comme dans l'affaire du siècle contre l'État français) en sont des exemples. //

La commande publique, un accélérateur clé de la transition écologique ?

En France, la commande publique représente près de 10% du PIB, soit plus de 170 milliards d'euros annuels de marchés. Il n'étonnera personne que face à l'urgence climatique, ce levier économique est de plus en plus mobilisé pour accélérer la transition écologique. Sur le plan légal, depuis la loi Climat et Résilience de 2021, l'intégration de critères environnementaux dans les marchés publics est devenue une obligation. En 2026, tous les appels d'offres devaient inclure au moins une clause environnementale, et d'ici 2030, les matériaux biosourcés ou bas carbone seront obligatoires dans 25% des rénovations lourdes financées par des fonds publics. Le Plan national pour des achats durables (PNAD) 2022-2025 fixait quant à lui un objectif ambitieux : 100% des marchés publics devront intégrer une dimension écologique d'ici la fin de l'année 2025. Ces mesures s'appuient sur des outils concrets, comme les Schémas de promotion des achats socialement et écologiquement responsables (SPASER), obligatoires pour les acheteurs publics dépensant plus de 50 millions d'euros par an. Des guichets verts, déployés dans 12 régions, offrent un accompagnement gratuit pour aider les collectivités à respecter ces nouvelles règles.

Aussi, les collectivités et établissements publics ne figurent plus comme de simples acheteurs, mais des architectes du changement de paradigme. Encore et toujours elle, la formation des agents territoriaux est devenue un véritable refuge en la matière : plus de 2 000 acheteurs ont déjà suivi un MOOC gratuit sur les achats durables, et des modules d'e-learning sont disponibles pour les aider à élaborer des SPASER⁽³⁾. Côté entreprises, la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) impose désormais aux grandes sociétés de publier des données extra-financières sur leur impact environnemental et social. Une façon d'inciter les fournisseurs à s'aligner sur les exigences de la commande publique. Ne manquons toutefois pas de nuancer quelque peu ces avancées : seulement 29% des marchés intégraient une clause environnementale en 2023, selon l'Observatoire économique de la commande publique (OECF). En outre, si les clauses sociales progressent plus vite (22% des marchés en 2023 contre 13% en 2021), les critères écologiques, quant à eux, peinent à se généraliser, notamment dans les petites collectivités⁽⁴⁾.

Pour aller plus loin, des experts comme l'Institut Veblen⁽⁵⁾ plaident pour une révision ambitieuse des directives européennes sur les marchés publics. L'objectif est net : faire de la commande publique durable l'option par défaut, en systématisant les approches fondées sur le coût global et le cycle de vie des produits, plutôt que sur le seul prix d'achat. En France, des initiatives locales montrent la voie. En Auvergne-Rhône-Alpes, le Réseau régional Achats Durables multiplie les bonnes pratiques, comme l'intégration d'écotags dans les cahiers des charges ou l'achat groupé pour réduire les coûts tout en favorisant des produits vertueux. En somme, la commande publique est en train de devenir un moteur de la transition écologique, mais son plein potentiel reste à exploiter. Comme le souligne l'Observatoire des communes⁽⁶⁾, il s'agit de réorienter la puissance de l'achat public vers des solutions locales, durables et innovantes - une utopie qui pourrait bien devenir une réalité. ///

⁽¹⁾ Une Fonction Publique pour la Transition Écologique (FPTE), enquête annuelle "Transition écologique dans la fonction publique : des agents engagés mais empêchés d'agir", 26 mai 2026 - ⁽²⁾ La Gazette des communes, "Des fonctionnaires de plus en plus en proie à l'écoanxiété", 20 juillet 2026 - ⁽³⁾ FPTE, Idem - ⁽⁴⁾ FPTE, Idem - ⁽⁵⁾ La Gazette des communes, Idem - ⁽⁶⁾ La Gazette des communes, Idem - ⁽⁷⁾ La Gazette des communes, Idem - ⁽⁸⁾ Idem - ⁽⁹⁾ Un réseau d'acteurs publics, chercheurs et scientifiques - ⁽¹⁰⁾ La Gazette des communes, Idem - ⁽¹¹⁾ Carrières Publiques, "Fonction publique et transition écologique : quelles compétences demain ?", avril 2026 - ⁽¹²⁾ Idem - ⁽¹³⁾ Loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 - ⁽¹⁴⁾ Article L. 181-18 - ⁽¹⁵⁾ Ministère de la Transition écologique, Mesure 45 - Mobiliser la commande publique au service de l'adaptation au changement climatique, page 5 - ⁽¹⁶⁾ AURA-EE, Guide "Commande publique durable & transition écologique", 2025, p. 7 - ⁽¹⁷⁾ Institut Veblen, "La commande publique comme outil stratégique pour une transition écologique et juste", 22 juillet 2026 - ⁽¹⁸⁾ Observatoire des communes, "Une commande publique qui accélère la transition", 23 avril 2025.

4 métiers territoriaux en expansion

Chargé de transition écologique et énergétique

Au vu du dossier de ce numéro, autant débiter ce tableau par le poste de chargé de transition écologique et/ou énergétique. Celui-ci incarne un métier en pleine expansion, au sein duquel innovation et action locale se rencontrent.

SON RÔLE ? Donner vie aux engagements climatiques des villes, intercommunalités et départements, en traduisant les grandes orientations nationales en actions concrètes, adaptées aux spécificités de chaque territoire.

Selon les prérogatives qui lui sont attribuées, cet agent ne se contente pas de dresser des bilans énergétiques ou de rédiger des rapports, mais agit aussi comme un catalyseur : il identifie les leviers pour réduire les émissions de CO₂, accélère la rénovation des bâtiments publics, et facilite l'émergence de projets d'énergies renouvelables (solaire, éolien, géothermie). Son vrai défi, à n'en pas douter, réside donc dans sa capacité à fédérer. Entre élus, techniciens, citoyens et entreprises, il tisse des partenariats pour que la transition ne reste pas un concept abstrait, mais devienne une dynamique collective. Les Plans Climat-Air-Énergie Territoriaux (PCAET), désormais obligatoires pour les intercommunalités de plus de 20 000 habitants, en sont l'illustration : ces documents ne valent que par l'implication de tous, et c'est à lui d'en assurer le pilotage et le suivi.

UN MÉTIER EN MUTATION, PORTÉ PAR L'URGENCE ET L'OPPORTUNITÉ

Il y a encore dix ans, les postes dédiés à l'énergie ou à l'environnement dans les collectivités étaient rares, souvent cantonnés à des missions techniques ou ponctuelles. Aujourd'hui, la loi de transition énergétique (2015), la loi Climat et Résilience (2021), et les objectifs de neutralité carbone d'ici 2050 ont transformé le paysage. Une manière élégante du Législateur d'affirmer que les collectivités ne peuvent plus se contenter de bonnes intentions : elles doivent agir et s'équiper. Le chargé de transition écologique et énergétique est ainsi devenu un acteur incontournable, présent dans les communes, métropoles, départements et syndicats d'énergie. Hier centré sur la maîtrise des consommations énergétiques des bâtiments publics, il doit désormais penser global : mobilité durable, adaptation au changement climatique, économie circulaire, ou encore sobriété énergétique. Les financements se multiplient (Fonds Vert, certificats d'économies d'énergie, subventions ADEME), mais leur complexité exige une expertise pointue pour les mobiliser efficacement.

L'AVENIR EST PROMETTEUR, MAIS EXIGEANT

Avec plus de 750 PCAET déjà adoptés en France fin 2024, la demande en professionnels qualifiés explose. Les recrutements se multiplient, que ce soit par concours (ingénieurs ou attachés territoriaux) ou par contrats, pour répondre à l'urgence. Pourtant, le métier reste jeune et en construction. Les défis sont nombreux : convaincre des élus parfois réticents, innover malgré des budgets serrés, ou s'adapter à des réglementations en constante évolution. Mais c'est aussi ce qui en fait toute la richesse. Ceux qui s'y engagent ne choisissent pas un simple emploi, mais une mission de sens, où chaque projet mené - une école rénovée, un réseau de chaleur alimenté par des ENR, une campagne de sensibilisation réussie - a un impact direct sur le quotidien des administrés.

Responsable cyber et données territoriales

À l'ère du tout-numérique, les collectivités sont devenues des cibles privilégiées des cyberattaques, les exemples étant légion, y compris en Seine-et-Marne : *ransomwares*, fuites de données, paralysie des services publics... pour 37% d'intrusions en plus depuis 2020 dans le secteur public ! Le responsable cyber et données territoriales, dont la dénomination varie, se place au cœur de cette bataille.

SON RÔLE ? Protéger les infrastructures, les données sensibles et la continuité des services qui font vivre les territoires, tout en accompagnant leur transformation digitale.

Précisons que cet agent ne se contente pas de déployer des pare-feux ou de surveiller les réseaux. Il construit une véritable culture de la cybersécurité au sein des administrations. Entre diagnostics des vulnérabilités, élaboration de politiques de sécurité (PSSI), et sensibilisation des agents, il doit anticiper les menaces tout en garantissant la conformité aux réglementations, qu'on ne présente plus (RGPD, directive NIS 2, loi REEN). À nouveau, sa véritable gageure réside dans sa capacité à fédérer (élus, services techniques et partenaires externes) pour tisser un réseau de vigilance collective. Les Plans de Continuité d'Activité (PCA) et les Cellules de Réponse aux Incidents (CSIRT) en sont les piliers, car une cyberattaque ne se gère pas seul.

UN MÉTIER NÉ DU DANGER, CARACTÉRISÉ PAR L'INNOVATION

Il y a encore cinq ans, la cybersécurité dans les collectivités était souvent reléguée à un rôle secondaire, confiée à des informaticiens polyvalents. Aujourd'hui, avec l'accélération de la dématérialisation des services, le paysage a radicalement changé. Les collectivités doivent désormais se doter de stratégies proactives, sous peine de voir leurs services paralysés ou leurs données compromises.

Ce responsable est ainsi devenu un acteur clé de la résilience territoriale. Son champ d'action s'élargit sans cesse : sécurisation des données personnelles, protection des infrastructures critiques (eau, énergie, transports), déploiement de solutions souveraines (cloud, IA, smart city), ou encore lutte contre le *shadow IT* (pratiques informelles des agents). Les financements publics (Fonds Vert, France Relance Cyber) et les obligations légales (loi REEN, NIS 2) ont accéléré les recrutements, mais les besoins restent immenses : 38% des intercommunalités de plus de 50 000 habitants n'ont toujours pas de "RSSI" dédié (AdCF, 2024).

UN AVENIR SOUS TENSION, MAIS PORTEUR DE SENS

Avec 1 500 spécialistes à recruter d'ici 2027², les opportunités sont nombreuses, mais l'exigence règne. Le métier requiert une double compétence : technique (maîtrise des référentiels ISO 27001, RGS 2.0, *EBIOS Risk Manager*) et relationnelle (pédagogie, diplomatie, gestion de crise). Pourtant, ce métier offre une mission de sens : garantir la confiance des citoyens dans le service public. Chaque projet sécurisé - un site web protégé, une base de données conforme au RGPD, une formation réussie contre le *phishing* - a un impact direct sur la vie quotidienne de tout un chacun.

“Rien n'est permanent, sauf le changement”. S'il est ardu de retrouver la trace exacte de cette citation souvent attribuée à Héraclite, elle n'en demeure pas moins une référence pour tous les observateurs qui conçoivent les sociétés, démographiques, démocratiques et locales comme imprégnées d'un mobilisme empirique constant. Les métiers territoriaux ne font pas exception, et la dernière décennie a connu, que ce soit sous l'impulsion des collectivités ou malgré elles, l'émergence de nouvelles professions de premier ordre pour répondre à l'évolution chronique du cadre territorial et public dans lequel elles mûrissent. La preuve par l'illustration, analysons quatre exemples probants témoignant de ces changements professionnels propres au XXI^e siècle.

Médiateur numérique

Restons dans le vaste champ du tout-numérique, en conservant l'actualité chaude des entreprises de dématérialisation des services publics. Ce phénomène global a certes révolutionné l'accès aux droits mais, revers de la médaille, a également creusé un fossé pour celles et ceux qui peinent à suivre. Au cœur de cette équation, le médiateur numérique incarne une réponse humaine et concrète à l'exclusion numérique.

SON RÔLE ? Accompagner, former et rassurer les citoyens dans leurs démarches en ligne, qu'il s'agisse de réserver un rendez-vous médical, de postuler à un emploi, ou même de comprendre une notification administrative. Avec 3 877 médiateurs en activité aujourd'hui, dont 71% labellisés "conseillers numériques", ce métier a déjà permis d'accompagner plus de 6,3 millions d'usagers depuis 2020^[1].

Au cœur de cette activité il n'est nullement question de seulement cliquer à la place des autres. Il s'agit avant tout de redonner confiance en décryptant les outils numériques, en adaptant son discours et en s'assurant que chaque personne repart avec une autonomie retrouvée. Certains interviennent en atelier, d'autres à domicile pour les personnes à mobilité réduite ou sur des équipements difficiles à transporter. L'enjeu est de taille : dans un monde où l'administration devient 100% dématérialisée, le médiateur numérique devient régulièrement le dernier rempart contre l'exclusion.

UN MÉTIER EN SURSIS, MALGRÉ SON INDISPENSABILITÉ

Pourtant, ce métier, aussi utile soit-il, est aujourd'hui menacé. La fin des financements étatiques pour le dispositif des "conseillers numériques", prévue fin 2026, met en péril des centaines de postes. Une précarité d'autant plus regrettable que les médiateurs numériques apprécient dans leur globalité leur métier, avec une reconnaissance immédiate à la clé.

UN PROFIL AVANT TOUT HUMAIN

Contrairement aux idées reçues, il n'est pas besoin d'être un expert en informatique pour exercer ce métier. L'appui technique s'avérant finalement simple, il s'agit surtout d'être en mesure d'aborder tous les sujets. L'empathie et l'envie d'aider restent ainsi les qualités premières. Et dans un environnement professionnel et territorial où la dématérialisation s'accélère et où les inégalités numériques persistent, le médiateur numérique incarne bien plus qu'un simple guide technique. Il est un acteur clé de la cohésion sociale, un passeur entre l'administration et les citoyens, et un garant que personne ne reste sur le bord de la route. Son avenir dépendra désormais de la volonté des collectivités de pérenniser ces postes, malgré la fin des aides de l'État. Car une chose est sûre : le besoin, lui, ne disparaîtra pas de sitôt.

À NOTER

^[1] Selon l'Assemblée des Communautés de France (AdCF). Source : RDV Emploi Public, "Fiche métier : Responsable sécurité SI et protection des données publiques", 4 mai 2026. - ^[2] Selon l'Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI). - ^[3] Selon l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), "Médiateur numérique : un accompagnement humain face à la dématérialisation", Gazette des Communes, 28 avril 2026.

Chargé de participation citoyenne (et de démocratie locale)

La démocratie ne se limite plus aux urnes. Partant de ce postulat, émerge dans les collectivités un nouveau métier pour redonner la parole aux habitants et transformer l'action publique : celui de chargé de participation citoyenne - là encore l'intitulé exact de la profession peut varier (chargé de démocratie participative).

SON RÔLE ? Créer du lien, faire émerger des idées et garantir que la voix de tous - y compris celle des "invisibles" - soit entendue. À l'heure où les citoyens réclament plus de transparence et d'implication, ce professionnel devient un levier essentiel pour réinventer la relation entre mandatés et mandataires.

L'erreur consisterait à réduire ce métier à l'organisation de réunions publiques ou de consultations en ligne. Il s'agit plus largement de concevoir des dispositifs pour toucher ceux qui, habituellement, ne s'expriment pas, notamment les jeunes générations, les populations précaires, les personnes éloignées des institutions. S'il n'est pas ici question d'établir des ersatz de référendums d'initiative citoyenne et de demander aux citoyens de définir de nouvelles politiques publiques, il importe en revanche d'enrichir la réflexion des élus, de leurs directions et de leurs cabinets, en y apposant le regard de ceux-ci. Que ce soit par des budgets participatifs, des conventions citoyennes, ou des coopératives locales, l'enjeu est de passer d'une démocratie intermittente à une démocratie permanente.

UN MÉTIER NÉ DE L'IMPÉRATIF DÉMOCRATIQUE

Longtemps cantonnée à des initiatives ponctuelles, la participation citoyenne progresse aujourd'hui au rang des piliers des stratégies territoriales. La crise sanitaire a accéléré cette prise de conscience : les collectivités ont compris qu'elles devaient innover pour maintenir le lien social et anticiper les attentes des habitants.

Pourtant, la solution miracle n'existe pas et l'éthos de ce métier ne saurait se suffire à lui-même pour toucher ceux qui ne se manifestent pas naturellement. Ainsi tirage au sort, volontariat, substitution des salles de réunion au profit d'une communication plus originale en allant à la rencontre des habitants (dans les gares, les supermarchés, à la sortie des établissements scolaires...) sont autant de leviers et d'initiatives que cette profession peut et doit examiner.

UN PROFIL ENTRE MÉDIATION ET INNOVATION

Le chargé de participation citoyenne n'est ni un technicien, ni un politique. C'est avant tout un facilitateur, doté d'un sens aigu de l'écoute et d'une capacité à animer des dynamiques collectives. Son travail exige à la fois créativité (pour imaginer des formats adaptés comme évoqué en sus) et rigueur (pour garantir que les contributions citoyennes soient effectivement prises en compte).

Dans un contexte où la défiance envers les institutions stagne pour certains, ou grandit pour d'autres, le chargé de participation citoyenne incarne une réponse concrète : rendre la démocratie plus vivante, plus inclusive et plus efficace. Son succès dépendra de la capacité des collectivités à lui donner les moyens de ses ambitions – car une démocratie locale forte ne se décrète pas dans des fiches de postes, elle se construit, pas à pas, avec et pour les administrés. //

Canicule et obligations des employeurs : une chaude actualité

Il n'aura échappé à personne que la France a traversé un été (pour ne pas dire une année) marqué par des épisodes de canicule toujours plus intenses et fréquents. Les températures, souvent supérieures aux normales de saison, déflent la tolérance et la résistance des agents territoriaux, en particulier dans les secteurs exposés à la chaleur ou dépourvus de climatisation ; et par la même occasion l'urgence d'adapter les conditions de travail.



Les autorisations spéciales d'absence (ASA) : la solution en débat

Dans un cas différent mais quelque peu similaire, l'Éducation nationale a tenté d'innover en proposant des ASA pour "conditions climatiques", mais cette mesure comporte moult zones d'ombre. D'une part, le Code général de la fonction publique (CGFP) ne prévoit pas explicitement les conditions climatiques comme motif d'ASA. D'autre part, certaines académies l'ont appliquée de manière discrétionnaire, créant des inégalités entre agents.

DE LEUR CÔTÉ, CERTAINS PARTENAIRES SOCIAUX DEMANDENT :

- L'attribution systématique d'ASA pour les personnes vulnérables ;
- La fermeture des structures non climatisées dès que la température intérieure dépasse 30°C ;
- Un plan national de prévention des fortes chaleurs, incluant formations spécialisées pour les managers, campagnes de sensibilisation annuelles, ainsi qu'un fonds dédié à l'amélioration des conditions de travail (ventilation, climatisation).

LA RÉPONSE DU GOUVERNEMENT

La réponse du gouvernement sur la question ne s'est pas faite attendre. Le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques (dirigé par David AMIEL) a indiqué que le décret de 2025 permettait déjà une réponse graduée, allant jusqu'à l'arrêt complet de l'activité en cas de danger avéré. Ces interruptions pourraient être qualifiées en interne d'"ASA pour conditions climatiques", mais sans cadre juridique clair.

Les risques liés aux fortes chaleurs : un danger empiriquement mieux estimé

Posons les premières pierres : selon l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS), la chaleur devient un risque professionnel dès que la température dépasse :

30°C
pour une activité
sédentaire
(bureaux, administration)

28°C
pour un travail
physique
(chantiers, entrepôts, agriculture)

Les effets sur la santé sont bien entendu multiples et de plus en plus connus dans leur entièreté : coups de chaleur (hyperthermie supérieure à 40°C, pouvant entraîner des séquelles irréversibles), déshydratation et fatigue extrême, malaise, étourdissements, voire perte de connaissance, ou encore aggravation de pathologies préexistantes (maladies cardiovasculaires, respiratoires, etc.). Il va par ailleurs sans dire que les agents vulnérables (femmes enceintes, personnes âgées, souffrant de maladies chroniques) sont tout particulièrement exposés.

Des accidents du travail ont à cet égard déjà été recensés. À Allonnes (Sarthe), la CGT des territoriaux a dénoncé le 9 juillet dernier le maintien d'agents dans des conditions de travail dangereuses, entraînant trois accidents du travail, dont un grave. À la DDFIP, Solidaires Finances publiques a révélé que 5 décès avaient été recensés pendant la canicule de fin juin 2026, en plus de nombreux malaises nécessitant l'intervention des pompiers.

Le présent dossier de ce numéro comporte un propos on ne peut plus similaire : la canicule n'est plus un phénomène exceptionnel, mais une réalité récurrente à laquelle les employeurs et les pouvoirs publics doivent s'adapter. Si le décret de 2025 marque une avancée, son application reste inégale, et les droits des agents (droit de retrait, ASA) sont encore trop souvent contestés ou mal appliqués. Raison pour laquelle il n'est plus rare que les organisations syndicales, les avocats spécialisés, et les associations appellent à :

- ✓ Un renforcement des contrôles par l'inspection du travail ;
- ✓ Une harmonisation des pratiques entre secteurs publics et privés ;
- ✓ L'instauration d'un congé climatique pour les travailleurs les plus exposés ;
- ✓ Des investissements massifs dans la climatisation et l'isolation des bâtiments.

À NOTER

⁽¹⁾ Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur. ⁽²⁾ Article L. 4131-1 du Code du travail, décret du 28 mai 1982 pour la fonction publique.

Quid des obligations des employeurs ?

Le décret du 27 mai 2025¹ impose aux employeurs publics des mesures proportionnelles à l'intensité de la chaleur et aux conditions de travail. En voici les principales obligations :

AMÉNAGEMENT DE L'ORGANISATION DU TRAVAIL :

Adaptation des horaires - décalage des heures de travail pour éviter les pics de chaleur (ex. : début plus tôt le matin, fin plus tard le soir) - ; réduction des amplitudes horaires pour limiter l'exposition ; changement de la localisation des postes - en privilégiant les espaces climatisés ou ombragés.

AMÉNAGEMENT DES POSTES ET ÉQUIPEMENTS :

Fourniture de tenues adaptées (vêtements légers, casquettes, etc.) ; installation de systèmes de ventilation ou de brumisation ; garantie d'un accès permanent à de l'eau potable fraîche (minimum 3 litres par jour et par agent).

INFORMATION ET FORMATION DES AGENTS :

Sensibilisation aux risques liés à la chaleur et aux bons gestes (hydratation, pauses, signaux d'alerte) ; formation des encadrants à la détection des signes de malaise.

SUIVI DES AGENTS VULNÉRABLES :

Identification des agents à risque (état de santé, grossesse, âge, etc.) ; proposition d'aménagements spécifiques (télétravail, réduction du temps de travail, etc.).

Si ces impératifs sont à présent gravés dans le marbre, les employeurs publics disposent d'outils de temporalité pour les mettre en place. Et l'outil de mesure le plus connu en la matière demeure l'alerte canicule - autrement dit la vigilance rouge - émis par Météo France. En ce cas la réglementation implique de :

- Suspendre les activités non essentielles en extérieur ou dans des locaux non climatisés ;
- Fermer les structures non climatisées si la température intérieure dépasse 30°C ;
- Mettre en place un plan d'urgence (accès aux soins, évacuation si nécessaire).

Les sanctions en cas de manquement, quant à elles, souffrent de peu d'ambiguïté, l'employeur s'exposant à :

- Une faute inexcusable en cas d'accident du travail lié à la chaleur (responsabilité pénale et civile) ;
- Des sanctions administratives (amendes, mise en demeure par l'inspection du travail) ;
- Un risque de condamnation devant le tribunal administratif.

Quid des droits des agents ?

Le droit d'alerte constitue le premier levier à disposition des agents.

En somme, tout agent qui estime être dans une situation dangereuse peut :

- Signaler le danger dans le registre de santé et sécurité au travail (SST) ;
- Exiger une réponse écrite de l'employeur sous 48h ;
- Saisir les représentants du personnel (CST, délégués syndicaux).

Un recours ultime réside dans le droit de retrait², dont l'usage est strictement encadré par le juge administratif, qui permet à un agent territorial de cesser son activité s'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Si ce levier paraît au premier abord vague, voire source de potentiels abus, des conditions d'application sont toutefois établies :

- **Danger grave et imminent** : la chaleur doit représenter un risque immédiat (ex. : température > 30°C sans ventilation, malaise avéré) ;
- **Signalement préalable** : l'agent doit informer par écrit son employeur et les représentants du personnel ;
- **Conservation des preuves** : relevés de température, témoignages, photos, etc.

Elles n'empêchent toutefois pas certaines limites et certains risques, au rang desquels figure l'interprétation hiérarchique, certains employeurs contestant l'application du droit de retrait pour la chaleur, arguant que le danger ne serait pas "imminent". D'autre part, si le juge administratif estime que le droit de retrait est abusif, l'agent peut être sanctionné (retenue sur salaire, sanction, disciplinaire).

En outre, il advient de ne pas oublier les disparités selon les secteurs. Dans la fonction publique territoriale, en effet, certains agents bénéficient de télétravail ou d'aménagements, mais d'autres, comme les agents de voirie, restent exposés sans protection. Quant au télétravail, il reste une solution partielle. Car si le télétravail exceptionnel est parfois proposé, il ne résout pas tout. D'une part car il reste tributaire d'une inégalité d'accès, tous les métiers ne permettant pas le télétravail. D'autre part parce que les conditions de logement ne sont évidemment pas les mêmes, certains agents habitant dans des "bouillottes thermiques" - soit les logements mal isolés, sans climatisation. //

Vers un congé climatique ?

La question d'un congé climatique (à l'instar des congés pour événements familiaux) gagne du terrain ; jusqu'à 5 jours par an selon la proposition des Écologistes (réservés aux travailleurs en extérieur ou dans des locaux non climatisés).

Parmi les avantages peuvent être énoncés la protection des agents les plus exposés, la réduction des accidents du travail liés à la chaleur, sans oublier l'adaptation au changement climatique (avec des canicules de plus en plus fréquentes).

Les freins sont pour autant aussi prévisibles que copieux. De manière non-exhaustive, citons le coût pour les employeurs (remplacement, perte de productivité), le risque de détournement (utilisation abusive), ou le manque de cadre légal (Qui serait éligible ? Combien de jours ?). Il n'en demeure pas moins que le congé climatique, adopté chez certains voisins plus méridionaux, fait son chemin dans les esprits des élus nationaux comme locaux, suscitant méfiance certes, mais également une potentielle solution.

Résumé

Que faire concrètement en cas de canicule au travail ?

POUR LES AGENTS :

SITUATION	ACTION RECOMMANDÉE	BASE LÉGALE
Température > 30°C en intérieur	Demander un aménagement (ventilation, eau, pauses)	Décret de 2025
Danger immédiat (malaise, température extrême)	Exercer le droit de retrait (avec preuve écrite)	Art. L. 4131-1 Code du travail
Employeur inactif	Saisir le CHSCT ou l'inspection du travail	Art. L. 2312-8 Code du travail
Travailleur vulnérable	Demander une ASA ou un aménagement	Décret de 2025

POUR LES EMPLOYEURS

- Évaluer les risques : réaliser un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) incluant la chaleur ;
- Mettre en place un plan canicule : désignation d'un référent, stock d'eau, locaux rafraîchis ;
- Former les managers à la détection des signes de coup de chaleur ;
- Anticiper : prévoir des solutions durables (climatisation, isolation des bâtiments).



Le Sdis, un service public territorial à part

Comme le montre la photo ci-dessus, prise près de Noisy-sur-École, les feux de forêt n'ont, en cette année exceptionnelle, pas épargné le département seine-et-marnais. L'occasion de revenir avec Bruno MAESTRACCI sur le statut ô combien particulier de sapeurs-pompiers, représentants d'une filière tout aussi spécifique des métiers territoriaux, et de leurs relations avec les élus locaux.

Les SDIS sont souvent perçus comme une évidence, mais leur organisation actuelle est le résultat d'une profonde transformation. Pouvez-vous nous rappeler comment ce système s'est construit ?

Avant 1996, les pompiers dépendaient encore largement des communes. Chaque maire gérait sa caserne, ses effectifs, ses budgets. Une organisation qui créait des inégalités flagrantes entre les territoires, avec des moyens, des formations et des capacités d'intervention très variables. La loi de 1996 a changé la donne en départementalisant les services de secours. Désormais, les Sdis relèvent d'un modèle unique en France : un triptyque au sein duquel le Conseil Départemental assure la présidence du conseil d'administration, tandis que le préfet exerce l'autorité opérationnelle.

Pourtant, cette réforme, aussi nécessaire soit-elle, a laissé une sorte d'empreinte dans les esprits. De nombreux maires demeurent aujourd'hui particulièrement attachés à "leur" caserne implantée sur leur commune et aux sapeurs-pompiers qui y sont affectés. Toutefois, les sapeurs-pompiers sont désormais des agents territoriaux pour les professionnels [et des citoyens engagés pour les volontaires] et leur action s'organise à l'échelle du service départemental. Le Sdis assure leur sélection, leur recrutement, leur dispense les formations nécessaires pour qu'ils réalisent efficacement les activités opérationnelles, fournit également leur habillement, leur visite médicale d'aptitude, etc. Ce n'est pas réellement de la méconnaissance de notre institution, mais ces fausses croyances peuvent créer des tensions, notamment en cas de crise, lorsque les responsabilités de chacun doivent être clairement définies. L'un des grands défis des Sdis est de faire comprendre cette organisation spécifique, en garantissant une réponse opérationnelle efficace.

Justement, en cas de sinistre, quel est le rôle d'un élu local ? Beaucoup semblent ignorer leurs obligations en matière de sécurité civile...

La théorie est simple : si un sinistre survient sur une commune, le Maire est par nature le Directeur des Opérations de Secours (DOS). Il est alors l'autorité décisionnaire sur son territoire. Mais dès que le sinistre dépasse les limites communales, c'est au Préfet que ce rôle est assigné. Dans la pratique, la chose est plus complexe, principalement parce que la plupart des élus ne savent pas qu'ils endossent cette responsabilité *de facto*. Il n'existe pas aujourd'hui une formation dans ce domaine pour les élus, alors que leurs obligations sont immenses : Défense Extérieure Contre l'Incendie (DECI), Plans Communaux de Sauvegarde (PCS), sécurité des Établissements Recevant du Public (ERP), sécurité des établissements dits "à risque élevé" (Seveso, Installations classées)... Autant de sujets très techniques qui nécessitent une connaissance approfondie des aléas et des enjeux.

Lorsqu'un sinistre menace un territoire plus large que les délimitations d'une commune, la responsabilité de DOS est transférée vers l'autorité préfectorale qui peut arbitrer des priorisations opérationnelles proposées par le COS, qui par la loi est toujours un officier de sapeur-pompier. Ces priorisations sont issues d'une analyse opérationnelle mais sont parfois difficilement compréhensibles ou acceptées par les maires qui souhaitent naturellement protéger leur territoire et leurs administrés en priorité.

Notre métier, voire notre mission, c'est donc de proposer au DOS de faire des choix, de définir des priorités. Mais pour y parvenir, il faut en parallèle acculturer les esprits. Aujourd'hui, seuls les sapeurs-pompiers ont le savoir, et le savoir-faire technique grâce aux formations adéquates qu'ils reçoivent tout au long de leur parcours professionnel et volontaire, afin de leur permettre d'accomplir leurs missions dans le cadre régalien. Les élus disposent d'un interlocuteur privilégié : le chef de centre de sa caserne de proximité, qui représente le directeur départemental. Il crée le premier lien, explique, forme, et son chef direct est le chef de groupement territorial ; les 60 casernes de Seine-et-Marne sont réparties dans les 5 groupements territoriaux, qui correspondent aux 5 sous-préfectures existantes. Mais l'idéal consisterait à aller plus loin, notamment en institutionnalisant une formation spécifique ayant pour thème la sécurité civile au sens large mais aussi, l'utilisation des outils techniques permettant de gérer les ressources en eau communales à destination des sapeurs-pompiers pour ne prendre qu'un exemple parmi tant d'autres.



Bruno MAESTRACCI,
Contrôleur général du Sdis 77

Les Sdis sont en effet souvent perçus comme des services d'urgence. Pourtant, leur rôle va bien au-delà...

Effectivement, nos missions se divisent en deux grandes catégories. D'un côté, les missions régaliennes, celles qui sont au cœur de notre métier et qui ne peuvent pas être partagées, comme par exemple la lutte contre les incendies. De l'autre, les missions partagées, que nous menons en collaboration avec d'autres acteurs du secours comme par exemple dans les établissements recevant du public, les installations classées, ou encore le secours aux personnes.

Ces missions partagées prennent de plus en plus de place. Aujourd'hui, en Seine-et-Marne, les sapeurs-pompiers effectuent environ 106 000 interventions par an, soit une intervention réalisée en moyenne toutes les cinq minutes. Pourtant, 80% de nos effectifs en France sont des Sapeurs-Pompiers Volontaires, des hommes et des femmes qui exercent cet engagement par passion, en parallèle de leur vie professionnelle.

Et ce n'est pas tout. Derrière ces interventions, il y a un travail considérable de formation et de préparation opérationnelle. Saviez-vous que seulement 5% de notre activité, à savoir la lutte contre les incendies, mobilise près de 90% de notre temps de formation ? Prenons l'exemple d'un sapeur-pompier professionnel : il faut près de quatre mois de formation pour être opérationnel, mais la majorité du temps de formation est dédiée à la lutte contre les incendies. À cela s'ajoutent des spécialités opérationnelles, de la plongée aux risques chimiques, en passant par le secours en milieu périlleux. Tous les officiers, quels que soient leurs grades, sont susceptibles de partir en intervention, en fonction de leur niveau de qualification opérationnelle et des besoins du terrain. C'est cela, l'essence même de notre métier : être prêts, à tout moment, à faire face à des situations qui nécessitent un haut niveau de technicité. Nos effectifs et nos budgets sont constants, alors que les sollicitations, elles, ne cessent d'augmenter, notamment avec le changement climatique. Les feux de forêt, les noyades, les secours à personne liés aux canicules... Toutes ces missions explosent. Cet été, la mobilisation pour les feux de forêt a été sans précédent.

Justement, comment le changement climatique impacte-t-il le travail des SDIS, notamment dans son organisation RH ?

Les risques évoluent, et nous devons nous adapter. Les feux de forêt, par exemple, se multiplient, y compris en Seine-et-Marne, où ils étaient autrefois rares. Cet été, j'ai vu des feux comparables à ceux que j'ai combattus dans le Sud il y a dix ans.

Sur le plan opérationnel, nous devons anticiper. Dans les casernes, les manœuvres et les séances de sport sont parfois reportées ou annulées en cas de forte chaleur. Nous adaptons les horaires de travail pour éviter les pics de chaleur, et nous renforçons les effectifs pour couvrir les risques accrus. Mais une chose ne change pas : nous répondons toujours présents. Le changement climatique transforme profondément nos conditions d'intervention. Pourtant, nos équipements, nos tenues et nos moyens opérationnels ont évolué mais cette nouvelle réalité met l'organisme de nos personnels à rude épreuve. Nous ne sommes pour autant pas totalement démunis. Nous disposons aujourd'hui d'outils particulièrement performants pour mieux connaître et anticiper les risques, à commencer par le Système d'Information Géographique, le SIG. Cet outil nous permet de cartographier très précisément notre territoire et d'en connaître les points sensibles : par exemple le nombre et la localisation des tunnels, des ponts, des routes à double voie, mais aussi les différents risques qui peuvent y être associés. Cette connaissance est essentielle pour nos interventions. Lorsqu'un accident survient dans un tunnel, par exemple, nous devons immédiatement savoir où il se situe, comment y accéder et quels risques particuliers nous allons rencontrer.

Mais la technologie ne fait pas tout. Le SIG n'est qu'un outil au service d'une stratégie plus globale : connaître les risques, les anticiper et, surtout, agir avant qu'ils ne se transforment en catastrophe. C'est là que la prévention prend tout son sens. Dans le domaine des feux de végétation, certains départements du Sud de la France ont développé une véritable stratégie de surveillance préventive, avec des moyens positionnés au plus près des zones à risque. L'objectif est simple : détecter le départ de feu le plus tôt possible, intervenir dans les premières minutes et ainsi éviter qu'un départ de feu ne devienne un incendie majeur ; c'est le cas dans plus de 98% des situations.

Concours du Sdis : une compétence renforcée au CDG 77

Depuis 2020, le CDG 77 a organisé, en partenariat avec les Sdis de Seine-et-Marne et de l'Essonne, les concours et examens professionnels de catégorie C de la filière des sapeurs-pompiers professionnels (concours internes et externes de sergent, examen professionnel de sergent, concours de caporal).

La loi "Matras" a en effet marqué une étape importante en transférant aux centres de gestion de la fonction publique territoriale la compétence d'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois de catégories A et B de la filière des sapeurs-pompiers professionnels, jusqu'alors assurée par la Direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC). Depuis ce transfert de compétence, les centres de gestion sont pleinement responsables de l'organisation de ces opérations de recrutement au niveau national. À ce titre, le CDG 77 a notamment organisé les sessions 2024 et 2026 des concours internes et externes de cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels (catégorie A). Ces professionnels exercent leurs fonctions au sein des services d'incendie et de secours. Ils assurent la direction et la coordination des activités des infirmiers de sapeurs-pompiers, professionnels et volontaires, engagés dans les différentes missions des Sdis.

Si, pour les concours et examens de catégorie C, le CDG 77 intervenait jusqu'à présent par délégation des Sdis d'Île-de-France sur certaines étapes de l'organisation (instruction des dossiers d'inscription, gestion des candidats, organisation des épreuves d'admissibilité et d'admission), l'organisation des concours de catégorie A constitue une évolution significative. En effet, le CDG 77 assure désormais l'intégralité du pilotage de l'opération, depuis la préparation réglementaire jusqu'à la proclamation des résultats, en garantissant l'égalité de traitement des candidats, la sécurité juridique des procédures et la qualité de l'organisation des épreuves. //

Un dernier mot pour résumer votre vision des agents des SDIS ?

Les pompiers, ce sont des gens ordinaires qui font des choses extraordinaires. Notre force réside dans notre expérience terrain – chaque intervention est unique, et nous en tirons des leçons. C'est aussi notre polyvalence, du secours à la personne à la gestion de crise, en passant par la prévention et la prévision opérationnelle. Et c'est enfin notre engagement – nous répondons présent, toujours. Il est essentiel que les enjeux de sécurité civile soient considérés comme étant majeurs et que l'ensemble des partenaires publics comprenne le rôle primordial des sapeurs-pompiers. Parce que quand le feu prendra, quand l'eau montera, quand la crise frappera... nous serons toujours les premiers mobilisés. //



AGENDA

de l'automne

● Rencontres

- 21 septembre** Rencontre annuelle du réseau des secrétaires de mairie du 77
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint
- 22 septembre** Club RH sur les élections professionnelles
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint
- 24 septembre** Rencontre du réseau des CCAS (avec France Services)
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint
- 25 septembre** Congrès des Maires et des Présidents d'EPCI du 77
Espace Pierre Bachelet, 824 avenue du Lys, Dammarie-les-Lys
- 15 octobre** Club RH sur la promotion interne
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint
- 14, 15 et 16 octobre** Congrès de l'ANDCDG
Hôtel de l'Abbaye du Golf de Lésigny, Lésigny
- du 16 au 22 novembre** Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
- du 3 au 10 décembre** Élections professionnelles 2026
Scrutin électronique

● Instances et réunions

Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint

- 21 septembre** Réunions du Conseil d'administration du CDG 77
- 16 novembre**
- 14 décembre**
- 22 septembre** Séances du Comité social territorial
- 20 octobre**
- 10 novembre**
- 15 décembre**
- 2 septembre** Formations plénières du Conseil médical
- 7 octobre**
- 4 novembre**
- 2 décembre**
- 22 septembre** Réunion des CAP et CCP
- 20 octobre**
- 10 novembre**
- 15 décembre**

● Webinaires et formations

- 14 septembre** Atelier réglementation Retraite (avec la CNRACL)
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint
- 30 septembre** Webinaire de présentation de la PPR
- 28 octobre** *A distance*
- 25 novembre**
- 6 et 13 octobre** Atelier sur Le rôle et les missions du référent Handicap
Centre départemental de gestion, 10 Points de vue, Lieusaint



Retrouvez tous ces événements
& les inscriptions

sur le site cdg77.fr, rubrique "Agenda"

Retrouvez toute l'information & la documentation

du Centre départemental
de gestion



www



LinkedIn



YouTube



**Centre de gestion
de Seine-et-Marne**
Fonction Publique Territoriale

Magazine d'information du Centre départemental de gestion
de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

10, Points de vue - CS 40 056 - 77 564 Lieusaint Cedex

Téléphone : 01 64 14 17 00

Adresse électronique : communication@cdg77.fr

Site internet : www.cdg77.fr

Directrice de publication : Anne THIBAUT

Rédacteur en chef : Jordan DEBEURY

Crédits Photos : Service Communication du Centre
départemental de gestion.

Impression : Créa Pub

Création graphique et réalisation : C'Bo graphisme /
Catherine Bonard

Tirage : 1 050 exemplaires
Magazine trimestriel à titre gratuit