

info

#37
MAGAZINE
D'INFORMATION



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU VAR



Concours : l'inscription unique devient la référence [p.6](#)



Eric Guillou, nouveau DGS du CDG 83
[p.3](#)



Le CDG 83 a voté son budget [p.4](#)



Christian Simon « Mon projet pour le Centre de Gestion » [p.12](#)

Sommaire

p.3

Eric Guillou, nouveau Directeur Général des Services du Centre de Gestion

p.4

**Finances - Budget - Commande Publique
Le CDG 83 a voté son budget**

p.6

**Concours et examens professionnels
L'inscription unique devient la référence**

p.8

**Prévention des risques - Santé- Archives - Rémunération
Avant la vaccination... la prévention**

p.10

**Prévention des risques - Santé- Archives - Rémunération
Les examens complémentaires ne sont pas secondaires**

p.12

**Dossier
Christian Simon : « Répondre aux attentes de nos partenaires est une obligation »**

p.14

**Prévention des risques - Santé- Archives - Rémunération
Un nouveau dispositif de Formation- Accompagnement pour 2021**

p.16

Relations sociales – Emploi public

L'évolution des compétences des CAP

p.18

Un accompagnement sur-mesure pour les candidats

p.20

Actu juridique

A quelles conditions un agent public peut cumuler un emploi public avec une activité de travailleur indépendant ? / Les 10 jurisprudences 2020 à retenir

p.24

Retour en images

Édito



“Mener un établissement performant”

Avec la fin du mandat de Président de Claude PONZO, la vie du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a connu la fin d'un cycle, qui me permet aujourd'hui de mener un établissement performant.

L'actualité du Centre de Gestion est également marquée par le départ à la retraite de sa Directrice emblématique Martine BALZON, dont l'expertise et l'humilité, ont largement contribué à construire l'outil qu'il est devenu.

Celle-ci est remplacée depuis le 1^{er} avril par Eric GUILLOU, administrateur général, précédemment Directeur Général Adjoint de la région Bourgogne-Franche-Comté. Son profil et son parcours vous sont présentés en pages intérieures.

Il rejoint la tête de l'administration du Centre de Gestion avec pour commande de manager les équipes, afin de continuer à développer les services au profit des collectivités territoriales et des établissements publics du Département, et d'assurer la parfaite organisation des différents examens et concours.

Dans la continuité, les équipes du Centre de gestion, élus et fonctionnaires, maintiennent le cap.

Portrait

Éric Guillou, nouveau Directeur Général des Services du CDG 83

Depuis le 1^{er} avril, Éric Guillou est le nouveau Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, suite au départ à la retraite de Martine Balzon. Auparavant Directeur Général Adjoint au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté, Éric Guillou revient sur son parcours, les motivations qui l'ont conduit à évoluer au sein d'un Centre de Gestion et enfin les principaux objectifs qu'il s'est fixés pour les mois à venir.

Originaire de Concarneau en Bretagne, le nouveau Directeur Général des Services du CDG 83 a débuté sa carrière à la Mairie de Freneuse (78) suite à ses études de Droit. « J'ai commencé directement sur un emploi fonctionnel comme Directeur des Services de cette commune de 3 700 habitants. Une étape marquante où il a fallu m'adapter rapidement aux exigences de ce poste. »

Fort de cette première expérience, Éric Guillou est devenu ensuite DGS des villes de Crosne, (91) de Saint-Gratien (95), et enfin d'Épernay (51). « Une époque où j'ai contribué activement à l'intégration de ces communes au sein des intercommunalités nouvellement créées. Ce furent des projets très intéressants à mettre en œuvre. »

Nouveaux défis

L'autre moment marquant du parcours d'Éric Guillou fut sa nomination au poste de Directeur Général des Services à la Mairie de Laval. « Jusqu'alors Attaché territorial, je suis devenu Administrateur. Administrer la Ville de Laval fut un véritable défi car le contexte financier de la commune était compliqué avec une réorganisation



Eric Guillou, Directeur Général des Services du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

des services à mener. Une place importante m'a été donnée par les élus pour tenter de redresser cette situation, reinstaurer le dialogue social ou encore lutter contre la défiance. »

Éric Guillou est nommé par la suite Directeur Général Adjoint du « Pôle Ressources » au sein de la Région Franche-Comté. « Là encore, les projets à mener étaient de taille puisque nous devions préparer la fusion avec la Région Bourgogne suite à la loi relative à la Nouvelle Organisation Territoriale. Même si les deux régions avaient déjà travaillé en amont sur un rapprochement, la mise en œuvre des modalités pratiques de cette fusion fut complexe et a nécessité un important dialogue social. »

« Apporter mon expérience au CDG 83 »

À l'issue de ce riche parcours professionnel, Éric Guillou a choisi d'ouvrir un nouveau chapitre de sa carrière au Centre de Gestion du Var. « Après la commune et la région, je souhaitais m'investir

et apporter mon expérience dans une nouvelle structure. L'occasion s'est présentée au sein du Centre de Gestion du Var, situé dans un département attractif et dynamique d'où est originaire ma compagne. »

Arrivé récemment au sein du CDG 83, le nouveau Directeur Général des Services précise qu'il est, pour le moment, en phase d'observation. « Je m'imprègne du fonctionnement de l'établissement. Je regarderai, dans un premier temps, ce qui fonctionne bien. Je serai à l'écoute des agents et des chefs de pôles, et travaillerai en toute transparence pour proposer au Président des adaptations suivies d'un calendrier de mise en œuvre de ces dernières. »

Et de conclure. « Je remarque d'ores et déjà que les agents du CDG 83 sont pleinement investis dans leurs missions, qu'il y a une mobilisation importante, un sens fort du service public et de l'intérêt général dans une période très compliquée, marquée par la pandémie et le confinement. »



Finances - Budget - Commande publique

Le Conseil d'Administration a voté son budget

Robert BÉNÉVENTI,
1^{er} Vice-Président
Finances - Budget - Commande publique
Maire d'Ollioules
Vice-Président de la Métropole
Toulon - Provence - Méditerranée
Conseiller Régional Sud-Provence-Alpes-Côte d'Azur



Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Var a voté à l'unanimité ce premier budget de la nouvelle mandature.

Le 11 mars dernier, dans les locaux du Conseil Départemental du Var à Draguignan, les membres du Conseil d'Administration du Centre de Gestion étaient réunis afin de procéder notamment au vote du budget. Un budget qui s'inscrit dans la continuité des exercices précédents, et reprenant les éléments évoqués lors du précédent Conseil d'Administration, dans le débat d'orientations budgétaires rendu obligatoire pour les CDG à compter de cette année.

Taux de cotisation pour les collectivités affiliées

« Pour le premier budget de cette nouvelle mandature, rien ne changera par rapport aux années précédentes », a rappelé Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var, laissant ensuite la parole à Robert Bénéventi, Vice-Président en charge des Finances, du Budget et de la Commande publique. « Ce budget a été élaboré suivant les modalités M 832 applicables aux CDG depuis le 1^{er} janvier 1998. Ce document tient compte des décisions du Conseil d'Administration du 4 janvier concernant les taux de cotisations pour les collectivités affiliées à savoir » :

- ⇒ **0,80% pour la cotisation obligatoire**
- ⇒ **0,60% pour la cotisation additionnelle**

Un vote à l'unanimité

« Ce budget a été élaboré à partir de recettes sincères, autrement dit, sûres », a souligné Robert Bénéventi. Et de poursuivre : « Nous verrons à l'issue de l'exercice 2021, quelles pistes mettre en œuvre pour les budgets ultérieurs comme de nouveaux investissements – par exemple l'extension de notre siège – mais aussi engager, si nous le pouvons, une réflexion sur les recettes du CDG 83 dans un contexte législatif mouvant. » Cette présentation terminée, les membres du Conseil d'Administration ont voté le budget à l'unanimité.

Le budget 2021

Section de fonctionnement

DÉPENSES			RECETTES		
CHAPITRE	LIBELLÉ	MONTANT	CHAPITRE	LIBELLÉ	MONTANT
011	Charges à caractère général	1 685 900	002	Excédent Fonctionnement reporté	3 508 285,78
012	Charges de personnel	6 640 000	70	Produits des activités	6 310 000
65	Autres charges de gestion courante	699 344,72	74	Subventions d'exploitation	3 508 285,78
66	Charges de personnel	8 484,04	75	Autres produits de gestion courante	160 412,59
6611	Intérêts courus non échus	1 188,20	76	Produits financiers	0
67	Charges exceptionnelles	100 000	6611	Intérêts courus non échus	1 301,63
68	Dotations aux amortissements	155 083,04	77	Recettes exceptionnelles	0
022	Dépenses imprévues	250 000			
23	Virement à la section investissements	600 000			
TOTALS		10 140 000 €	TOTALS		10 140 000 €

Section d'investissement

DÉPENSES			RECETTES		
CHAPITRE	LIBELLÉ	MONTANT	CHAPITRE	LIBELLÉ	MONTANT
16	Emprunts et dettes assimilées	61 866,68	001	Résultats investissement reporté	415 496,95
1688	Intérêts encourus non échus	1 301,63	10	Dotations, fonds divers et réserves	48 231,81
20	Immobilisations incorporelles	140 000	1688	Intérêts courus non échus	1 188,20
21	Immobilisations corporelles	466 831,69	28	Amortissements des immobilisations	155 083,04
23	Immobilisations en cours	500 000	021	Virement de la section fonctionnement	600 000
020	Dépenses imprévues	50 000			
TOTALS		1 220 000 €	TOTALS		1 220 000 €



Anne-Marie Métal remplace Claude Pianetti au Conseil d'Administration

Dracénie Provence Verdon Agglomération (DPVA) ayant atteint au cours de l'année 2020 le seuil de 351 agents s'est, par délibération en date du 05 mars 2020 et après avis du Comité Technique du 02 mars 2020, désaffiliée du CDG 83 au 31 décembre 2020. De ce fait Claude Pianetti, Maire de Vidauban, qui siégeait au sein du Conseil d'Administration dans le Collège des Etablissements Publics Affiliés en sa qualité de Vice-Président de Dracénie Provence Verdon Agglomération, perd sa qualité

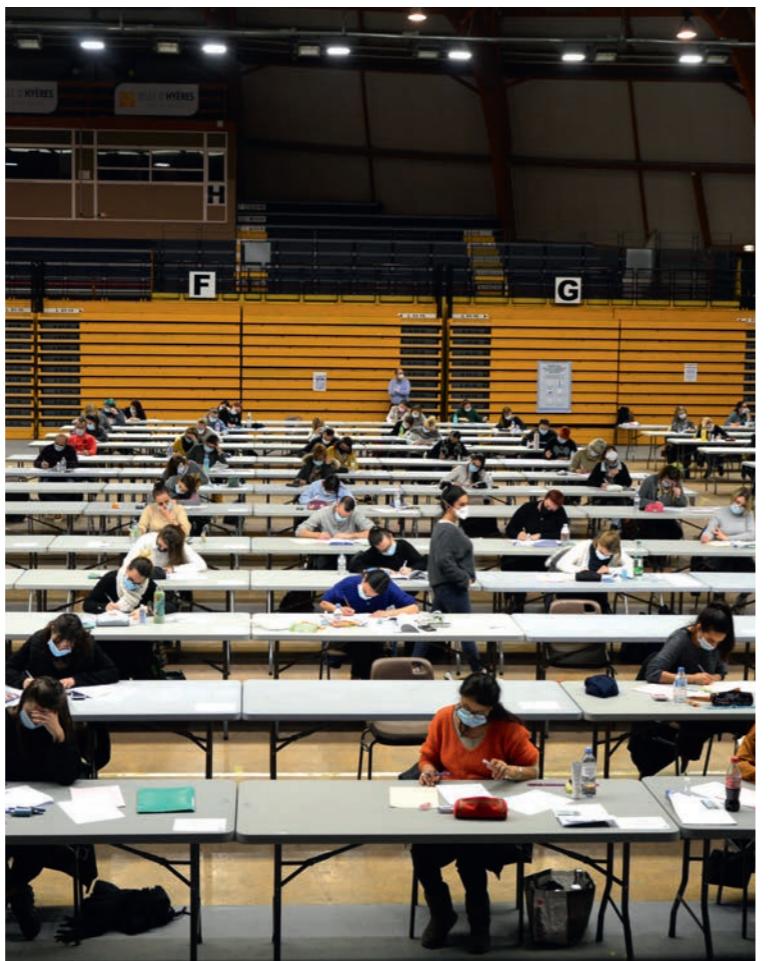
pour pouvoir siéger valablement. En cas de perte de qualité pour siéger, le membre titulaire représentant des communes ou des établissements publics au Conseil d'Administration est remplacé par son suppléant. À ce titre, Anne-Marie Métal, Conseillère métropolitaine de la Métropole Toulon Provence Méditerranée, Conseillère Municipale à la Mairie de La Crau et suppléante de Claude Pianetti, est devenue membre titulaire dans le Collège des Etablissements Publics Affiliés au Centre de Gestion.

Concours et Examens professionnels



René UGO,
2^{ème} Vice-Président
Concours et Examens professionnels
Maire de Seillans
Président de la Communauté de Communes
Pays de Fayence

Un article de la Loi du 6 août 2019 portant Transformation de la Fonction Publique vient bouleverser l'ordre établi jusqu'à présent : l'inscription unique aux concours et examens professionnels. Des habitudes vont devoir changer, permettant d'importantes économies d'échelle, des simplifications organisationnelles, une meilleure maîtrise de l'absentéisme. Des informations précises du nouveau cadre s'imposent, tandis que des ajustements sont attendus afin de limiter certains aspects restrictifs.



Faciliter l'accès au concours pour les candidats, économie, meilleure organisation...autant d'avantages que présentera l'inscription unique aux concours.

Organiser la candidature unique

C'était l'arlésienne. On en parlait souvent et elle n'arrivait jamais, cette inscription unique aux concours et examens de la Fonction Publique Territoriale. La voilà pourtant qui se pointe à l'horizon, à la faveur de la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant Transformation de la Fonction Publique pour les candidats souhaitant s'inscrire à un concours ou un examen professionnel. Le décret d'application du 2 avril dernier précise un certain nombre de modalités, mais l'article 89 de la loi est clair : « lorsque plusieurs Centres de Gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès ».

L'inscription unique devient la référence



Changer les pratiques

Une révolution au regard des pratiques que le législateur a souhaité, afin de rendre plus facile pour les Centres de Gestion l'organisation des concours et examens, plus économique aussi et surtout. Car il s'agit bien de « poursuivre le processus de mutualisation entrepris depuis plusieurs années afin de maîtriser les coûts financiers engendrés par ces opérations », expliquent Dominique Bernard, responsable du Pôle Concours et Examens Professionnels du Centre de Gestion du Var, et Jean-Baptiste Ratti, son adjoint.

Cet objectif avait débuté par l'annualisation des concours et la date fixe, mais cela n'empêchait pas la multi-inscription de la part d'agents qui peuvent « jouer » sur les lieux plus ou moins prisés afin d'élargir leurs chances de figurer dans les meilleurs.

Cette stratégie connue de longue date, au point d'avoir incité le législateur à y mettre fin, nécessite une souplesse de réaction du candidat dans la dernière ligne droite du délai d'inscription de cinq semaines, selon les niveaux de fréquentation et de ratio de réussite potentielle. De l'autre côté de la chaîne, le centre organisateur est démunie.

inclus la location des salles, la mobilisation des encadrants, à savoir membres du jury, responsables de salles et surveillants, mais aussi personnels du Centre. Avec les mesures sanitaires liées à la crise de la Covid, il faut parfois retenir deux ou trois salles au lieu d'une, et les personnes qui participent à la bonne tenue des épreuves ». Quand bien même des candidats sont inscrits partout, « au final ils ne peuvent venir qu'à un seul endroit, renchérit Jean-Baptiste Ratti. L'absentéisme est ainsi anormalement élevé ».

La facture aussi. Une salle comme le Zénith de Toulon coûte 20 000 euros avant même de commencer les épreuves ! Pour le dernier concours de rédacteur dans cette salle, 52% des quelque 4 000 inscrits ne sont pas venus. À Paris, c'est 10 000 candidats ! Déclinées sur la France entière, les conséquences sont très importantes. La base unique va restreindre le gâchis.

Informer les publics

Pour les agents aussi, les conséquences sont très importantes. Le nouveau schéma présente quelques imperfections, en particulier le côté restrictif de la nature de l'inscription. Cela se réduit désormais à un seul lieu, donc, et un seul concours : soit interne, soit externe, soit 3^{ème} concours pour ceux ayant acquis une expérience dans une activité professionnelle de droit privé, un mandat d'élu local ou une activité associative. Ce peut être délicat pour les personnes qui se renseigneront mal, rédhibitoire même.

Un nouveau challenge

Résoudre les problématiques

Fort de l'expérience de ses responsables, le Pôle Concours du Centre de Gestion du Var a pu mesurer sur le terrain les problématiques inhérentes aux candidatures multiples. « Les concours et examens nécessitent des organisations sérieuses, gourmandes en temps et en ressources humaines, onéreuses, explique Dominique Bernard. Cela

dans le moule. « Certes, nous étions arrivés à un excès dans les usages courants autour des concours, mais cette réforme risque de faire beaucoup de mécontents », craignent-ils. « Une seule inscription c'est bien, c'était même devenu indispensable. Mais limiter aussi la nature du concours peut poser problème pour évoluer dans la carrière, voire devenir bloquant ».



Eviter que cela se complique

Cette mesure peut s'avérer en effet négative pour certains candidats qui ont des situations de carrières singulières ou des profils professionnels mêlant un passé dans les secteurs privé et public.

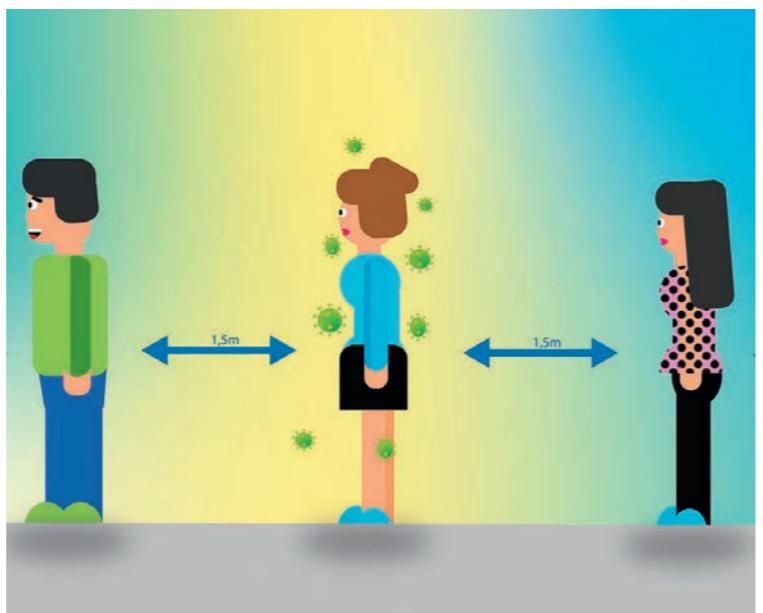
Les conditions d'accès plus compliquées et quelque part une forme plus selective d'évolution font dans ce contexte courir le risque de freiner des vocations. Au point de conduire à une désaffection massive de candidats à l'entrée dans la Fonction Publique ? L'avenir le dira, à commencer par les premiers concours et examens mettant en application la réforme.

Mais une certitude demeure, les besoins engendrés par les départs en retraite de la génération du baby-boom, devenue celle du papy-boom, sont massifs. Leurs remplacements, même sur une base plus contrainte, sont par conséquent essentiels au bon fonctionnement des collectivités.



Blandine MONIER,
3^{ème} Vice-Présidente
Prévention des risques - Santé - Archives -
Rémunération
Maire d'Evenos
Vice-Présidente de la Communauté
d'Agglomération Sud Sainte-Baume

Covid-19 : En attendant la vaccination, la prévention



Limiter la transmission de la Covid grâce à des gestes simples, développer le télétravail, possibilité de mise en place de tests par l'employeur... autant d'actions qui ont fait leurs preuves.

Face à la Covid-19, le Pôle Prévention des Risques du Centre de Gestion poursuit sa mission d'information et de conseils auprès des collectivités et établissements publics. Ces actions se traduisent par la communication du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, les règles pour organiser le télétravail ou bien encore les mesures barrières à adopter en présentiel. Retour sur ces principales précautions.

1 jour de présentiel maximum sur accord de l'employeur

L'objectif affiché par la mise en place du protocole national du Ministère du Travail est clair : 100% de télétravail pour les agents (si les fonctions qu'ils exercent leur permettent) et 1 jour maximum en présentiel à la demande des agents et après accord de l'employeur. Pour aider à la mise en œuvre de ces nouvelles méthodes de travail pouvant bousculer les organisations, les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Pôle Prévention des Risques communiquent aux collectivités et établissements publics différentes mesures qu'il convient de respecter.

Le télétravail a par ailleurs fait son apparition dans une discussion nationale entre les principaux syndicats de salariés et d'employeurs. Cette discussion a débouché sur la signature d'un Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le sujet le 26 novembre 2020. Ce document dresse les grands principes de mise en place du télétravail en entreprise et peut servir de base de réflexion pour les collectivités.

Rappel des règles et faire face au relâchement

« À la suite des déconfinements successifs on a constaté qu'un certain relâchement pouvait se produire. Il ne faut pas confondre fin du confinement avec fin du télétravail », rappelle Franck Dal

Pan, responsable du Pôle Prévention des Risques Professionnels. Et de préciser que le présentiel, même s'il est limité, doit obéir à des règles sanitaires très strictes. « Décalage des horaires d'entrées et sorties des agents, port du masque systématique dans les lieux collectifs clos, respect des distances. » Les masques « faits maison » doivent être proscrits. Seuls les masques « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), les masques de type chirurgical et les masques de protection de type FFP2 sont efficaces pour faire face à la Covid.

Idées reçues

De part leurs retours d'expérience sur le terrain, les ACFI du Centre

de Gestion ont remarqué que certaines idées reçues à propos des gestes barrières continuaient à circuler. « Sur le port du masque, note Franck Dal Pan. On peut penser encore – à tort – qu'il n'y a pas besoin de porter de masque en lieu clos si l'on maintient une distanciation de 2 mètres. Or c'est faux. La seule exception concerne le travail en atelier si les conditions d'aération le permettent. Cette règle des 2 mètres sans masque s'applique pour le travail en extérieur. »

semaine avec son équipe, même si l'ordre du jour est maigre. Cela permet de conserver des contacts, de parler, de ne pas laisser une trop grande distance s'installer. » Et de poursuivre « Au sein de notre pôle par exemple, nous essayons de nous réunir, en plus des visioconférences, physiquement une fois de temps en temps, dans une salle aérée et adaptée aux exigences sanitaires. »

Augmentation des conflits

Preuve que l'isolement professionnel peut être source de tension, le Pôle Prévention des Risques a enregistré en un an une hausse significative des conflits au travail (alors même que les gens ne sont pas ou plus en présentiel). « Avant l'épidémie, nous enregistrons entre 10 et 20 signalements de conflits par an, confie Franck Dal Pan. L'année dernière, nous sommes passés à près de 35 signalements soit quasiment le double. » Cet aspect psychologique est donc essentiel et communiquer entre agents (via des plateformes) constitue l'une des solutions pour rompre avec l'incompréhension et les tensions liées avec la perte des échanges informels qu'offre le travail en présentiel.

Déploiement des tests antigéniques aux sein des entreprises publiques

Une circulaire en date du 14 décembre 2020 autorise aux collectivités et établissements qui le souhaitent, la mise en place de tests antigéniques sur la base du volontariat. Les organismes peuvent ainsi proposer à leurs agents qui sont volontaires, un dépistage de la Covid-19 au sein de populations cibles en cas de cluster (suspect ou avéré) ou de circulation particulièrement active du virus dans le département où est située l'entreprise. « Plusieurs obligations doivent être respectées dans le cadre de ce protocole, rappelle le responsable du pôle Prévention. L'employeur doit ainsi prendre en charge l'intégralité du dépistage en garantissant le secret médical, et faire l'objet d'une déclaration en ligne 2 jours avant sur une plate-forme dédiée de saisine des services de l'Etat. Pour toute demande d'informations, l'ARS est à la disposition des employeurs sur la mise en place de ce dispositif et sur les mesures à adopter en cas de cluster. »

Documentation

Retrouvez l'intégralité des documents cités ci-dessus sur les sites Internet suivants :

⦿ Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise : www.travail-emploi.gouv.fr

⦿ Conseils sur les postures à adopter : www.cdg83.fr

⦿ Guide « Télétravail et travail en présentiel » : www.modernisation.gouv.fr

⦿ Publication ED149 « Ventilation, chauffage et climatisation : quelles précautions prendre contre la COVID» : www.inrs.fr

⦿ Circulaire du 14 décembre 2020 relative au déploiement des tests antigéniques au sein des entreprises publiques et privées : www.legifrance.gouv.fr

Management et vie sociale face à l'isolement

Les risques psychosociaux liés à l'isolement ne sont pas non plus à négliger. Là encore, il existe des outils pour y faire face. Le responsable du Pôle Prévention dévoile certaines méthodes pour garder le lien avec son équipe. « Le management doit changer, c'est évident. Il faut créer en quelque sorte une routine managériale commune. Par exemple, se voir par visioconférence une fois par

Les examens complémentaires ne sont pas secondaires



Vue, ouïe... la prévention de la santé au travail passe par la mise en place d'examens complémentaires assurés par les infirmiers du Centre de Gestion.

Les examens complémentaires effectués par les infirmiers du service de Médecine préventive du Pôle Santé et Conditions de Travail du Centre de Gestion du Var mettent en exergue des problématiques importantes, notamment auditives et visuelles. Explications avec Dominique Giet.

Anticipation et sensibilisation

Avec Valérie Mosnier, Mireille Mattéodo et Anna Falsone, Dominique Giet constituent l'équipe des infirmiers du service Médecine préventive du Pôle Santé et Conditions de Travail du Centre de Gestion 83, dirigée par le docteur Anne Lipari. Outre une sensibilisation aux risques en matière d'hygiène, que nous évoquions dans le précédent magazine, leur travail d'anticipation et de sensibilisation des publics rencontrés dans les collectivités passe aussi par un certain nombre d'examens complémentaires. « Tenant compte bien entendu du bon vouloir

des agents concernés et prenant en considération leur niveau d'exposition en fonction de leur activité, ces examens ont une nécessité plus ou moins forte », explique-t-il en préambule.

Audiogramme haut de gamme

Un agent qui travaille dans un service espaces verts ou technique, utilisant de l'outillage spécifique avec potentiellement une exposition prolongée au bruit de plus de 80 décibels, ne court a priori pas les mêmes risques de dégradation auditive qu'une autre plus confinée dans des activités administratives. Laquelle sera peut-être plus touchée par des vérifications visuelles.

« Pour répondre à l'interrogation sur une gêne auditive éventuelle, nous sommes équipés d'un audiogramme haut de gamme soumis à un étalonnage professionnel, permettant des résultats à la hauteur des attentes », explique Dominique Giet. « C'est un simple examen avec un casque sur les oreilles. Nous envoyons des fréquences à différents seuils et nous montons en décibels. Cela trace une courbe et donne plusieurs niveaux d'analyse sur toutes les fréquences aiguë, grave et médium ».

Courbe de troubles

Ce test, factuel, apparaît d'autant plus important que les gens croient bien entendre alors que ce n'est pas - ou plus - forcément le cas. « On me dit souvent à la maison que je n'entends rien ». Cette remarque récurrente met la puce à l'oreille... des infirmiers. « L'audition varie avec l'âge. Nous perdons par exemple des aiguës avec le temps. Il s'agit d'un processus physiologique normal. Mais de quelle ampleur ? L'examen et la courbe donnent des premières indications nécessitant de consulter ou pas ensuite. Un déficit modéré à modéré sérieux conduira chez le médecin traitant, puis, le cas échéant, chez un ORL pour des tests plus poussés ». En fait, le spectre est large, du simple bouchon détecté dont le patient pourra se débarrasser aisément à l'appareillage pour troubles auditifs sévères entraînant une situation de handicap. En outre, la question de l'âge ne doit pas faire perdre de vue la problématique des écouteurs, utilisés très tôt chez les jeunes. « Nous dépistons également des troubles auditifs dans une tranche d'âge de début d'activité professionnelle. Nous essayons de leur faire prendre conscience de leur trouble et de la nécessité d'agir ».

La vie c'est la vue

Il s'agit bien de prévention, chacun reste libre, y compris de regretter plus tard de ne pas avoir intercepté les dégradations quand il était encore temps. Même combat s'agissant de la vision, avec une dimension supplémentaire pour Dominique Giet. « Cela ne touche pas que la vie professionnelle, mais aussi le personnel et la vie des autres lorsque le malvoyant prend la route. Là aussi, les résultats surprennent. Avec en réponse le grand classique : « il ne marche pas votre truc ». C'est fou le nombre de personnes qui conduisent sans le savoir avec des troubles visuels, chromatiques, de loin, sur le relief... Là encore, la sensibilisation peut et doit déboucher sur une prise de conscience. La vue c'est la vie ! »

Les infirmiers du Centre de Gestion proposent donc à tout le monde un test d'acuité auditive et un test d'acuité visuelle, chacun pouvant se rendre ensuite si besoin chez l'ophtalmologiste. « Souvent, les gens s'aperçoivent d'une diminution visuelle de près, pour la lecture, et achètent des lunettes bon marché à la pharmacie, commente Dominique Giet. Or, nous avons deux yeux et les lunettes ont des corrections identiques ».



Visio-test complet

Le visio-test sur écran est complet. Il permet d'estimer la vision de près, de loin, la perception du relief, l'éblouissement causé par la lumière, la maîtrise du champ visuel périphérique tellement essentiel pour les conducteurs d'engins de chantiers, et bien d'autres critères. Les troubles possibles sont ainsi détectés et des solutions trouvées avec des spécialistes. Ce peut être une vision de proximité dégradée en raison d'une surexposition aux écrans, notamment les Smartphones. « C'est l'histoire des bras qui s'allongent, jusqu'à la décision de consulter. Il arrive fréquemment que notre interlocuteur nous remercie ensuite... ».

Qualité bien ordonnée

De grande qualité, le matériel est composé de véritables appareillages d'ophtalmologiste mobiles, connectés au gré des déplacements. C'est d'ailleurs plus facilement opérationnel sur les yeux que sur les oreilles car selon le lieu dédié à la visite médicale, et son isolation sonore, les bruits alentours génèrent des perturbations. Nous désinfectons systématiquement les appareils, mesures sanitaires obligent.

En outre, parmi les autres examens complémentaires proposés par les infirmiers du CDG 83, figurent la prise de tension artérielle, qui peut déboucher aussi sur une consigne de rendez-vous chez le médecin traitant, ou encore le contrôle de la température, surtout en ce moment, pour les mêmes raisons de prudence face à la Covid.



Chiffres clés

Sur une année moyenne type comme 2019, les infirmiers du service santé du Cdg 83 ont réalisé :

**1038 audio-test
1062 visio-test**

Christian SIMON : « Répondre aux attentes de nos partenaires est une obligation »



Christian Simon : "Je travaillerai en collégialité avec 4 Vice-Présidents qui auront des délégations importantes".

Élu le 4 janvier dernier Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, Christian Simon dévoile sa vision et ses projets pour les années à venir. Dans un contexte socio-économique de plus en plus tendu, le Président présente ses principales lignes pour développer l'établissement mais aussi les difficultés auxquelles le CDG fait – ou devra – faire face.

M. Simon, quel regard portez-vous sur ce qui a été accompli jusqu'à présent par le Centre de Gestion ?

J'ai vécu de l'intérieur le développement du Centre de Gestion, étant, durant deux mandats, Vice-Président aux côtés de Claude Ponzo. Aussi, je connaissais de près certaines missions comme la Commission de Réforme à laquelle je participais en tant qu'élu. J'ai travaillé aussi activement pour l'implantation du siège de l'établissement sur la commune de La Crau. Le Président Ponzo cherchait un lieu pour pouvoir construire un bâtiment fonctionnel regroupant l'ensemble des agents répartis jusqu'alors sur deux sites

differents – les Myrtes et les Cyclades à La Garde – qui ne soit pas trop éloigné du siège d'origine et enfin, qui puisse être géographiquement accessible pour l'ensemble de nos partenaires.

« Le Centre de Gestion a pris toute sa place dans l'environnement territorial »

La commune de la Crau possédait du foncier disponible pour un tel projet, et j'ai œuvré en ce sens pour que le Centre de Gestion s'y installe, ce qui s'est par la suite concrétisé. Claude Ponzo et Martine Balzon mais également les chefs de pôles ont permis au Centre de Gestion de prendre toute sa place

dans l'environnement territorial. Ajoutons à cela, au niveau national, le formidable travail de la Fédération Nationale des Centres de Gestion qui a pesé fortement auprès du Sénat et de l'Assemblée Nationale pour permettre aux Centres de Gestion de conserver mais aussi de développer de nouvelles missions.

L'arrêt de l'ancien Président Claude Ponzo s'est aussi accompagné du départ à la retraite d'un personnage incontournable du Centre de Gestion, en la personne de la Directrice Martine Balzon. Qu'en est-il de la nouvelle organisation ?

Je n'apporte pas de critique sur ce qui a été fait car les résultats sont probants. Mais j'ai une autre méthode. Ce ne sera pas une révolution mais une évolution. Je travaille collégialement et je souhaitais pour cela nommer quatre Vice-Présidents qui auront en charge des délégations importantes. Ils seront force de propositions et nous travaillerons en amont pour présenter par la suite, au Conseil d'Administration, nos projets pour l'avenir du Centre de Gestion.

« Travailler en collégialité avec les Vice-Présidents et le Directeur Général des Services »

Quant à l'organisation de l'administration elle-même, elle se fera avec l'arrivée du nouveau Directeur Général des Services, qui devra se faire sa propre idée des orientations qu'il souhaite proposer. Il me présentera ses propositions et nous échangerons nos points de vue.

Comment un Centre de Gestion peut-il accompagner efficacement les collectivités et établissements publics, qui plus est en ces temps, où les contraintes financières sont de plus en plus pesantes pour les collectivités ?

Par la mutualisation. C'est indiscutable. Je pense récemment à la mise en place des Lignes Directrices de Gestion. Sur ce point, je tiens à saluer l'ensemble des représentants des collectivités et du personnel, pour le sens des responsabilités dont ils ont fait preuve durant ce dialogue social. La paie à façon, l'archivage, l'accompagnement dans la carrière des agents, l'aide au recrutement pour

les petites et moyennes collectivités, sont autant de missions pour accompagner nos partenaires. L'organisation des concours et des examens professionnels est essentielle également, je pense aux épreuves de Police municipale qui ont eu lieu récemment et qui permettront de sélectionner de futurs agents aptes et formés dont ont besoin les collectivités.

« Trouver des solutions pour convaincre les professionnels de la santé de nous rejoindre »

Toutefois, le souci majeur auquel nous sommes confrontés est le manque de médecin du travail pour notre Pôle Santé et Conditions de Travail. Nous avons énormément de mal à recruter et ce, malgré toute notre bonne volonté. Il va falloir trouver des solutions pour encourager et convaincre les professionnels de la santé de nous rejoindre ou bien trouver une autre forme d'organisation pour assurer le suivi médical. Répondre aux attentes de nos partenaires est une obligation.

Poursuivez-vous le développement des missions dites « facultatives » ? Si oui, quels sont vos objectifs dans ce domaine ?

Ce n'est pas encore le moment pour en parler. J'attends d'abord l'état des lieux qui sera effectué par les Vice-Présidents, le Directeur Général des Services et les chefs de pôle. Je fonctionne de façon collégiale et ce serait présomptueux pour moi d'avancer seul dès à présent sur ce sujet. Un Centre de Gestion est fort si les grandes collectivités y adhèrent, car c'est comme cela que nous pourrons ensuite soutenir et accompagner les petites et moyennes structures plus efficacement.

Pouvez-vous nous en dire plus sur l'homme que vous êtes, vos origines, votre parcours, vos centres d'intérêts ?

Je suis un méridional, un Varois de la ruralité du côté de mon père, mais aussi du côté de ma mère qui était d'origine ardéchoise. Je suis Maire d'une commune périurbaine qui a conservé son identité agricole. J'étais à l'origine horloger de profession puis j'ai intégré quelques années plus tard l'Education Nationale comme professeur.

« Mon parcours m'a permis d'avoir une vision équilibrée des choses »

Un parcours professionnel lors duquel j'ai donc travaillé à la fois dans le privé et dans le public et qui me permet, je pense, d'avoir une vision équilibrée des choses : la Fonction Publique Territoriale est essentielle pour garantir l'intérêt général et le bien public, mais elle ne doit pas être trop prégnante pour permettre aux entreprises de pouvoir se développer. Cette expérience peut être un avantage dans le dialogue social. Par ailleurs j'ai toujours été très investi dans le milieu associatif où le public et le privé travaillent main dans la main. Cela demande un esprit d'initiative. Esprit que j'ai mis et que je mets au service des fonctions que l'on m'a confiées et que je n'ai jamais réclamées. Enfin, pour pouvoir m'investir pleinement dans mes nouvelles fonctions de Président du CDG, je ne serai pas en position éligible aux prochaines élections régionales.

Quels rapports entretenez-vous au quotidien avec vos agents et vos administrés ? Comment travaillez-vous au quotidien avec vos équipes, que ce soit à la Mairie de La Crau ou au Centre de Gestion ? Votre méthode de travail ?

A sein de la Mairie de La Crau c'est particulier, car la plupart des agents ont travaillé aux côtés de mon père qui était autrefois Maire, puis, à mes côtés. J'aime la proximité et les gens le savent : mon bureau a toujours été ouvert. Certains problèmes se règlent parfois dans les couloirs. J'essaie de rendre service du mieux que je peux.

« Mon attitude : la franchise ! »

D'autre part, j'ai toujours pensé que les agents devaient avoir les meilleurs outils pour travailler avec, pour contrepartie, de respecter ces outils. Mon attitude reste toujours la même : la franchise. Je ne pratique pas la langue de bois. Quand c'est bien il faut le dire. Quand c'est mal, aussi. J'ai été professeur et je sais que savoir être dur mais juste, permet aux personnes qui travaillent avec vous de tirer le meilleur d'elles-mêmes. Dire que je suis à l'origine d'une injustice serait le pire des reproches que l'on puisse me faire.

Un nouveau dispositif de Formation-Accompagnement pour 2021



Journée annuelle de rencontre autour du métier d'archiviste rassemblant les agents bénéficiant d'une formation-accompagnement. Photo d'archive prise avant la mise en place des mesures sanitaires anti Covid.

Depuis 2009, le Pôle Archives et Numérique du Centre de Gestion propose une prestation de Formation-Accompagnement. Elle a pour objectif de former l'agent en charge des archives au sein de sa collectivité. Dans une dynamique d'amélioration continue, tous les agents du Pôle travaillent depuis plusieurs mois sur la refonte de ce dispositif pour transmettre plus efficacement encore leurs savoirs et savoir-faire.

Revoir l'intégralité de cette mission

« Actuellement, la prestation de Formation-Accompagnement a été sortie provisoirement de notre catalogue, car nous souhaitons la revoir en profondeur », explique Jean-Pierre Deltour, responsable du Pôle Archives et Numérique au CDG 83. Les agents du Pôle réorganisent le déroulement des séquences, définissent de nouvelles modalités d'animation, et revoyent également la procédure administrative entre le Pôle et les structures qui font appel à lui.

Une prestation demandée par les collectivités

La remise en question de ce dispositif n'est pas à mettre en relation avec un quelconque désintérêt des collectivités. Bien au contraire. Ces dernières font appel régulièrement au Pôle Archives et Numérique pour cette prestation qui est en cours dans 8 d'entre elles. 5 nouvelles communes ont d'ores et déjà sollicité un devis qui leur sera proposé lorsque le travail de refonte sera finalisé. « L'objectif de la formation-accompagnement est

d'offrir à l'agent les moyens de faire face aux problématiques concrètes qu'il va rencontrer au quotidien, poursuit Jean-Pierre Deltour. L'un des principaux atouts de cette formation est qu'elle ne se limite pas à quelques jours animés hors site. Elle se déroule sur le lieu de travail de l'agent, la mise en pratique est immédiate et il bénéficie d'un suivi régulier. »

Idées reçues

Les archivistes du Centre de Gestion ont constaté que certains agents pouvaient éprouver des difficultés dues à l'image de leur métier. « L'archiviste véhicule hélas, encore, et à tort, certains préjugés et poncifs, regrette le responsable du Pôle. Le décalage est parfois important entre les objectifs assignés à l'agent par la collectivité et le temps ainsi que les moyens mis à sa disposition. Ce décalage provient de l'image négative et limitée de notre métier. L'éten-

due des missions et la variété des compétences sont fréquemment minimisées. On imagine souvent une personne seule classant du papier dans un local poussiéreux, que l'on contacte quand on veut se débarrasser de ses documents. Paradoxalement les attentes sont souvent très importantes : désengorger rapidement l'ensemble des locaux, classer et rendre accessibles les archives à conserver puis traiter les documents de tous les

services juste après leur création, le tout dans un temps record. Le Pôle Archives et Numérique est à la disposition des collectivités pour leur présenter le métier d'archiviste afin de les aider à identifier les profils susceptibles de s'épanouir dans ces missions. Curiosité, capacités d'analyse et de synthèse sont nécessaires pour traiter les documents issus de l'ensemble des services d'une collectivité, sans oublier la motivation ! »



Vers une nouvelle approche

Concevoir une formation hybride

Le Pôle Archives et Numérique a souhaité repenser sa façon d'organiser sa prestation. « Après avoir effectué un gros travail sur cette mission, notamment pendant le confinement, nous avons eu besoin d'un regard extérieur sur notre projet. La Formation-Accompagnement se situe au croisement de la formation, du coaching et du tutorat et nous ne trouvions pas de ressources adaptées à ce besoin très spécifique. Nous avons fait appel à deux coaches qui ont réalisé un état des lieux puis nous ont conseillé dans la méthodologie d'ingénierie pédagogique. Ils nous ont également donné des outils pour trouver la juste posture vis-à-vis des personnes que nous formons. »

Préciser le rôle de chacun

Le formateur a vocation à s'effacer pour que l'agent devienne le créateur de sa formation. Pour cela les archivistes du CDG83 s'appuieront sur la maïeutique et, plus généralement, sur les apports des neurosciences dans la compréhension des mécanismes d'apprentissage.

Chaque journée sera rythmée par l'alternance de phases de cocréation du savoir et de mises en action. La dimension d'accompagnement demeurera mais elle sera modérée afin d'encourager l'autonomie de l'agent.

Les archivistes du CDG 83 travaillent aussi à identifier, dans le cadre de la Formation-Accompagnement, ce qui relève exclusivement de leurs compétences. « Nous ne sommes pas qualifiés pour former à l'informatique, or c'est l'un des prérequis à notre intervention. Nous sensibiliserons les collectivités afin que les agents acquièrent les compétences nécessaires pour suivre cette formation. »

Redéfinir le plan de formation

Les contenus et l'enchaînement des séquences sont conçus pour permettre une montée en compétence cohérente. Des bilans réguliers permettront d'apprécier la progression de l'agent et de s'assurer qu'elle est en adéquation avec les objectifs qui lui ont été fixés par la collectivité et les moyens mis à sa disposition. Si les conditions sont favorables,

la formation se poursuivra avec la séquence suivante. Si le formateur juge que des actions complémentaires sont nécessaires, il pourra proposer d'animer des jours de renforcement des compétences, préconiser d'inscrire l'agent à une formation dispensée par un organisme externe ou d'ajuster le temps de travail consacré aux archives, par exemple.

Bâtir un nouveau cadre

« Le travail de fond a été très important, conclut Jean-Pierre Deltour. Nous devons relever le défi d'élaborer un cadre de travail à la fois précis et très adaptable. Il doit permettre à chaque agent que nous formons ainsi qu'à chaque formateur de s'exprimer pleinement. L'aspect technique est fondamental mais l'essentiel de cette prestation se trouve dans sa dimension humaine. Cela rend la réalisation de ce projet aussi passionnante que complexe. L'équipe du Pôle met tout en œuvre pour que ce nouveau dispositif voie le jour en 2021. »



Relations sociales - Emploi public

L'évolution des compétences des CAP



La loi 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, qui a modifié l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, a réorganisé les Commissions Administratives Paritaires dans le but d'un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes.

Bernard CHILINI,
4^{ème} Vice-Président
Relations sociales et Emploi public
Maire de Figagnières
Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglo

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique procède à un allègement des compétences des CAP visées à l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984, et franchit un nouveau cap de simplification depuis le 1er janvier 2021. Gil Boschetti, responsable du secteur Instances paritaires – Conseil statutaire du Pôle Carrières/Instances/CNRACL que dirige Marielle Grandjean, fait un tour d'horizon de ces évolutions. En attendant les suivantes.

Garantie de légalité

Les Commissions Administratives Paritaires, plus communément appelées CAP, ont pour mission de donner leur avis ou d'émettre des propositions avant que l'autorité territoriale ne prenne sa décision, voire de répondre à une simple obligation d'information. Cela concerne des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires. La consultation de la CAP est une garantie pour les agents dont l'omission constitue une irrégularité de nature à entacher d'illégalité la décision qui en découle.

Cette Commission est compétente pour tous les fonctionnaires qui relèvent de la catégorie hiérarchique concernée, qu'ils soient titulaires ou stagiaires et quelle que soit leur durée de service. Néanmoins, à compter du prochain renouvellement des instances en fin d'année 2022, la loi met fin aux groupes hiérarchiques au sein des CAP. Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie hiérarchique examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie sans distinction de cadres d'emplois et de grades.

Compétences cadrées par la loi et ses décrets d'application

La loi 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique, qui a modifié l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, a réorganisé les Commissions Administratives Paritaires dans le but d'un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes.

Les compétences des CAP ont été précisées dans un premier temps par un décret cadre du 17 avril 1989 relatif aux CAP des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, modifié tour à tour par un autre décret du 29 novembre 2019 relatif aux Lignes Directrices de Gestion et à l'évolution des attributions des CAP, et le décret du 8 décembre 2020 relatif aux CAP et aux Conseils de Discipline de la Fonction Publique Territoriale. A noter que les dispositions de la loi du 6 août 2019 modifiant les compétences des CAP s'appliquent « nonobstant toute disposition statutaire contraire ».

Transformations en cours

Cette loi du 6 août 2019 procède en effet à un allègement des compétences des CAP visées à l'article 30 de la loi de 1984, à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités ; à compter du 1^{er} janvier 2021 pour les autres décisions individuelles, notamment en matière de promotion et d'avancement. De surcroît l'article 37-1 III du 17 avril 1989 modifié prévoit les compétences pour lesquelles la CAP peut être

saisie par le fonctionnaire intéressé à compter du 1^{er} janvier 2021, ce qui constitue une évolution majeure en la matière.

Un recentrage des compétences de la CAP

Par rapport aux saisines d'avant cette dernière loi, ce sont essentiellement les refus qui sont désormais examinés. En ce sens, les attributions des CAP sont vidées d'un grand nombre de sujets de gestion courante et recentrées sur les situations individuelles

défavorables. Cela constitue une évolution majeure dans la gestion des ressources humaines des collectivités, passant d'une démarche individuelle à une approche plus collective dans la mesure où les décisions d'avancement et de promotion, qui ne sont plus soumises aux CAP, doivent tenir compte des Lignes Directrices de Gestion arrêtées par chaque autorité territoriale après avis préalable obligatoire du Comité Technique, et des Lignes Directrices de Gestion dédiées à la promotion interne fixées exclusivement par le Président du Centre de Gestion.

OBJET DE LA SAISINE AGENT	COMPÉTENCE DE LA CAP
Révision du compte-rendu d'entretien professionnel	Avis
Refus d'autorisation et litiges sur les modalités d'exercice du travail à temps partiel	Avis
Refus d'octroi d'un congé au titre du CET	Avis
Refus opposé à une demande de télétravail (initiale ou renouvellement)	Avis
Refus du bénéfice d'une mobilisation du compte personnel de formation	Avis
Décisions individuelles de refus prises en matière de disponibilité : - Refus d'une demande de disponibilité - Refus de réintégration	Avis
Démission : Refus d'acceptation d'une démission	Avis
OBJET DE LA SAISINE COLLECTIVITE	COMPÉTENCE DE LA CAP
Décisions individuelles relatives au stage : - Prorogation de stage - Refus de titularisation - Licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire	Avis
Décisions individuelles relatives au stage : travailleurs handicapés recrutés par contrat en vue de la titularisation - Renouvellement du contrat - Non-renouvellement du contrat	Avis
Refus du bénéfice d'une action de formation professionnelle (en cas de double refus successifs d'une formation : formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens, formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ou action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française)	Avis
Refus du bénéfice d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local	Information
Rejet d'une troisième demande annuelle de mobilisation du compte personnel de formation (action de formation de même nature)	Avis
Licenciement d'un fonctionnaire ayant refusé 3 propositions d'affectation en vue de sa réintégration (après une disponibilité)	Avis
Licenciement à l'issue des droits à congé de maladie en cas de refus de rejoindre son poste	Avis
Licenciement pour insuffisance professionnelle d'un fonctionnaire titulaire	Avis
Incompatibilité avec le bulletin n° 2 du casier judiciaire	Avis
Réintégration d'un agent à l'issue d'une période de privation des droits civiques (radiation de droit) ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public ou en cas de réintégration dans la nationalité française	Avis
Décharge syndicale de service : Refus de désignation d'un agent motivé par l'incompatibilité avec la bonne marche du service	Information
Décision de refus d'octroi d'un congé pour formation syndicale	Avis
Décision de refus d'octroi d'un congé pour formation en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail	Avis

Un accompagnement sur-mesure pour les candidats...



La Bourse de l'emploi met en relation les employeurs territoriaux et les candidats à un emploi qui peuvent être des lauréats de concours accédant à la Fonction Publique, des fonctionnaires territoriaux déjà en poste, des fonctionnaires en provenance d'autres fonctions publiques, des demandeurs d'emploi, des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Pour rappel, les collectivités territoriales sont dans l'obligation, sous peine de nullité de leurs nominations, de déclarer au Centre de Gestion leurs créations et vacances d'emplois de toutes natures, hors avancement de grade, alimentant la Bourse de l'emploi. La gestion de ces données et le conseil aux candidats constituent une des missions régaliennes du CDG 83 et de son Pôle Conseil et Emploi Territorial que dirigent Frédéric Pieropan et son adjointe Djamila Adjina.

Recueillir et gérer les offres d'emploi

Le Pôle Conseil et Emploi Territorial a pour mission régalienne de gérer les déclarations de création ou de vacance d'emploi des collectivités varoises, et également de recueillir leurs offres d'emploi sur le site "emploi-territorial.fr". Elles sont ensuite relayées sur la plateforme numérique commune aux trois Fonctions Publiques "place-emploi-public.gouv.fr".

La Bourse de l'emploi met en relation les employeurs territoriaux et les candidats

à un emploi qui peuvent être des lauréats de concours accédant à la Fonction Publique, des fonctionnaires territoriaux déjà en poste, des fonctionnaires en provenance d'autres Fonctions Publiques, des demandeurs d'emploi, des personnes bénéficiant de l'obligation d'emploi.

Recueillir et gérer les candidatures

Chaque année, sous la direction de Frédéric Pieropan, cela concerne plus de 1 000 offres d'emploi à gérer et autant de candidats inscrits à la Bourse.

« Il s'agit de les accompagner dans cette recherche de poste », confie son adjointe Djamila Adjina, « y compris en Visio désormais, et en présentiel entre deux orages de Covid... ». La crise sanitaire a en effet pesé sur l'année 2020, avec une baisse des inscriptions de l'ordre de 36%, puisque « seulement » 640 personnes ont candidaté, dont 183 étaient des fonctionnaires en poste, contre quelque 300 habituellement. D'une part la pandémie a créé une sorte de flottement dans les velléités de rejoindre la Fonction Publique. D'autre part ce sont surtout les projets de mobilité des fonctionnaires qui n'ont pas été formalisés.

Recul des mouvements internes

Ce recul des candidatures, constaté partout en France, est aussi la conséquence des perturbations dont ont fait l'objet les élections municipales, en lien avec cette même crise sanitaire. Le report du deuxième tour en juin a repoussé en septembre la mise en place opérationnelle des nouveaux élus et des nouvelles équipes.

En outre, l'annulation de forums emplois de Pôle Emploi, des Missions locales, des collectivités, d'ateliers d'information sur les modes de recrutements dans la Fonction Publique, et autres événements concourant aux recueils de candidatures et aux échanges inhérents aux nombreux métiers, a contribué aussi au manque d'inscription, ainsi qu'à la baisse des mouvements dans la Fonction Publique. « Mais depuis décembre, malgré la crise sanitaire qui continue, il semble que cela redémarre, c'est bon signe pour 2021 », souligne Djamila Adjina.

Accompagner les candidats

Pour ceux qui ont candidaté à l'entrée dans la Fonction Publique comme à

l'évolution de carrière, le Pôle Conseil et Emploi Territorial dispose de 3 conseillers qui les accompagnent. Lesquels reçoivent chaque personne, sur demande, en entretien individuel, soit au Centre de Gestion, soit par téléphone ou par Visio conférence. « Le pôle s'adapte donc aux situations individuelles et à l'actualité. Ce suivi individualisé des candidats est une modalité de gestion propre au CDG 83.

Au cours de l'entretien, les candidats bénéficient de conseils pour la rédaction de leur CV et lettre de motivation. Les conseillers s'attachent à les orienter en fonction de leur domaine de compétences. Pour cela, ils utilisent plusieurs outils dont le répertoire des métiers territoriaux et portent à la connaissance des candidats l'ensemble des sites Internet sur lesquels ils pourront retrouver des offres à des emplois publics ».

Ouvrir le champ des possibles

Si les recrutements et mutations représentent l'essentiel des demandes des candidats, les conseillers du pôle accompagnent également les agents en quête d'une nouvelle orientation professionnelle.

Une situation qui peut découler de plusieurs facteurs, comme par exemple

une mobilité interne subie, un état de santé imposant un changement de filière, un besoin d'acquérir de nouvelles compétences. « Au regard de ces besoins, nous avons conçu en interne un guide pratique intitulé « Construire votre projet professionnel ». C'est une production en propre du Centre de Gestion du Var, dont la trame principale a été construite durant le confinement du printemps. Le projet a été affiné durant l'été », indique Djamila Adjina (voir par ailleurs). Un outil permettant de poser sa réflexion, de se poser les bonnes questions également, y compris pour se dire « je suis bien où je suis ».



PROFILS DE CANDIDATS

En 2020 sur les 640 personnes inscrites, 183 candidats étaient des fonctionnaires en poste, répartis de la façon suivante :

- 5% de fonctionnaires d'Etat, soit 10 agents
- 90% de fonctionnaires Territoriaux, soit 139 agents
- 5% de fonctionnaires Hospitaliers, soit 9 agents
- 76 fonctionnaires étaient en situation de disponibilité
- 20 fonctionnaires étaient en situation de détachement
- 18 candidats étaient inscrits sur la liste d'aptitude des « Emplois Réservés »
- 60 candidats bénéficiaient de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- 37 candidats étaient lauréats de concours



SUIVEZ LE GUIDE

Le fascicule maison « Construire votre projet professionnel » est disponible sur le site Internet du CDG 83, rubrique « Accédez à la fonction publique - emploi et mobilité - aide à la mobilité et à l'orientation ». Téléchargeable au format Pdf (formulaire), il dispose de plusieurs outils et liens d'information. « Il est conçu comme un préalable à tout bilan professionnel ou de compétences », selon Djamila Adjina, « il permet d'engager une première réflexion et de trouver des informations concernant la mobilité, la mutation, la création ou la reprise d'une entreprise ». Il a été réalisé en concertation avec les partenaires du Centre, notamment : le CNFPT, Cap Emploi 83, la Maison de l'Emploi de Toulon Provence Méditerranée.

A quelles conditions un agent public peut cumuler un emploi public avec une activité de travailleur indépendant ?



**Par Sophie Delpierre,
responsable du service des
Affaires juridiques du CdG 83**

« Nul n'est censé ignorer la loi », « nul agent public n'est censé ignorer ses obligations déontologiques » ?

C'est un beau paradigme mais conscient de l'impossibilité d'exiger autant alors même que la déontologie est fortement sujette à avis divergents, le législateur a créé le référent déontologue et affirmé le rôle du supérieur hiérarchique en la matière.

Le précepte à suivre est alors devenu : « nul agent public n'est censé ignorer l'existence de règles déontologiques, il doit se rapprocher de son supérieur hiérarchique pour veiller à les suivre. Il peut demander conseil au référent déontologue au besoin ».

L'illustration la plus parlante est celle de l'interdiction pour un agent public d'exercer à titre professionnel une activité lucrative de quelque nature que ce soit qui connaît quelques dérogations (articles 25 septies et 32 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 + décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020).

Le législateur en a retoileté les dispositions pour clarification, du moins c'était l'objectif initial, en 2016 par la loi de la déontologie, droits et obligations des fonctionnaires.

Paradoxalement, alors que beaucoup avaient annoncé un durcissement avec notamment une interdiction de tout cumul sous le régime de l'auto-entreprise, il y a eu peu de changements, ils sont surtout d'ordre

procédural ou en réalité plus favorables.

Ensuite, la loi de transformation de la fonction publique a, sans modifier les obligations déontologiques, accentué le rôle des employeurs publics en leur confiant une grande partie de la charge des contrôles déontologiques relevant auparavant de la feue commission de déontologie (l'autre partie a été confiée à la Haute Autorité à Paris).

Vous avez alors compris l'importance pour l'autorité territoriale et les managers de s'approprier les règles en la matière et de savoir répondre à la question la plus récurrente : la réponse est affirmative mais sous certaines conditions et selon certaines dérogations (Cf tableau P. 21)...

Est-il possible aujourd'hui d'être agent public et d'être travailleur indépendant en même temps ?

Les annonces d'impossibilités trouvent leur origine dans la liste des activités « privées » expressément interdites à tout agent public dressée par le I dudit article 25 septies qui comprend notamment l'interdiction : « 1° De créer ou de reprendre une entreprise lorsque celle-ci donne lieu... à affiliation au régime prévu à l'article L. 613-7 du code de la sécurité sociale (= les travailleurs indépendants au régime micro-social), s'il occupe un emploi à temps complet et qu'il exerce ses fonctions à temps plein ».

Mais, d'une part, cette interdiction ne vise que les agents qui occupent un emploi à temps complet et exercent leurs fonctions à temps plein. Elle ne concerne donc pas ceux à temps non complet ou à temps partiel, ni ceux en position de disponibilité.

Puis, d'autre part, le IV du même article 25 septies précise que « Par dérogation au 1° du I du présent article (= la fameuse interdiction de créer ou reprendre une entreprise), ces activités [accessoires] peuvent être exercées sous le régime prévu à l'article L.

133-6-8 (devenu 613-7) du code de la sécurité sociale. Dans certains cas, ce statut est même obligatoire (cf tableau P. 21).

Attention les textes visent l'article 613-7 du code de la sécurité sociale et non la notion de travailleur indépendant, ni celle de micro ou auto-entrepreneur, employées indifféremment dans le langage courant. En pratique, l'employeur devra vérifier si les conditions légales exactes sont remplies pour l'activité accessoire : l'agent devra répondre à la condition sine qua non : « exercées sous le régime prévu à l'article L. 133-6-8 (devenu 613-7) du code de la sécurité sociale », c'est-à-dire les travailleurs indépendants mentionnés à l'article L. 611-1 qui ne relèvent pas des régimes mentionnés aux articles L. 640-1 et L. 651-1 (ce qui exclut d'office certaines professions) notamment médicales et les avocats et qui impose de ne pas dépasser certains seuils de chiffre d'affaires.

Quelle est la différence entre travailleur indépendant sous le régime du micro-social, micro-entrepreneur et auto-entrepreneur ?

Être un travailleur indépendant, c'est exercer une activité professionnelle à son compte et indépendamment de tout lien de subordination. Un travailleur indépendant peut être micro-entrepreneur ou non.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les deux régimes « auto-entrepreneur » et « micro-entrepreneur » ont fusionné pour devenir un seul et unique statut « micro-entrepreneur ». Donc, désormais, même si l'autre appellation est utilisée plus fréquemment dans le langage courant, le seul statut qui existe légalement est le **statut de micro-entrepreneur** (ou « micro-entreprise »).

Attention, de manière générale, un agent public dont le projet entre dans les cas dérogatoires à l'interdiction de cumul d'activités mentionnés ci-dessus ne peut exercer une activité secondaire que si son exercice :

- Ne risque pas de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service,
- Respecte les principes déontologiques de la fonction publique (impartialité, intégrité, probité, neutralité, laïcité),
- Ne porte pas atteinte à la dignité des fonctions exercées dans la fonction publique

- Ne peut pas conduire l'agent à une prise illégale d'intérêts.

Sans préjudice de l'aspect pénal, la violation des obligations donne lieu au versement des sommes perçues au titre des activités interdites, par voie de retenue sur le traitement et à l'engagement de poursuites disciplinaires (IV de l'article 25 septies de la loi du 13 juillet 1983).

CAS DE CUMUL POSSIBLE AVEC UNE ACTIVITÉ DE TRAVAILLEUR INDÉPENDANT

1.
Temps complet + Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise > ou = 50%

2.
Temps non complet < ou = 70 % d'un temps complet

3.
Activités accessoires limitées

4.
Production des œuvres de l'esprit

5.
Départ vers le privé (disponibilité, démission...)

6.
Activités poursuivies pendant 2 ans max après le recrutement en tant qu'agent public

7.
Autres spécifiques

Autorisation. Limitée à 3 ans + 1 an tous les 3 ans.

Contrôle internalisé sauf pour certains emplois fonctionnels (40 000 habitants) et certains collaborateurs de cabinets (collectivités de 20 000 habitants ou de plus de 5 millions de budget ou EPCI de plus de 5 millions de budget) qui nécessitent une saisine directe obligatoire de la HATVP.

Elle est accordée, sous réserve des nécessités de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail. Lorsque l'autorité hiérarchique a un doute sérieux sur la compatibilité du projet de création ou de reprise d'une entreprise avec les fonctions exercées par le fonctionnaire au cours des trois années précédant sa demande d'autorisation, elle saisit pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue puis la HATVP si le doute persiste.

Déclaration.

Il est dérogé à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative lorsque l'agent occupe un emploi permanent à temps non complet ou incomplet pour lequel la durée du travail est inférieure ou égale à 70 % de la durée légale ou réglementaire du travail. C'est l'organe délibérant qui fixe la durée de travail de l'emploi.

Autorisation.

Contrôle effectué par l'autorité territoriale

Les activités susceptibles d'être autorisées à ce titre sont limitativement :

- 1^o Certains type d'Expertise et consultation ;
 - 2^o Enseignement et formation ;
 - 3^o Activité à caractère sportif ou culturel, y compris encadrement et animation dans les domaines sportif, culturel ou de l'éducation populaire ;
 - 4^o Activité agricole dans des exploitations agricoles constituées ou non sous forme sociale ;
 - 5^o Activité de conjoint collaborateur au sein d'une entreprise artisanale, commerciale ou libérale ;
 - 6^o Aide à domicile à certains membres de sa famille dans certaines conditions ;
 - 7^o Travaux de faible importance réalisés chez des particuliers ;
 - 8^o Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif ;
 - 9^o Mission d'intérêt public de coopération internationale ou auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international ou d'un Etat étranger ;
 - 10^o Services à la personne listés ;
 - 11^o Vente de biens produits personnellement par l'agent.
- Les activités mentionnées aux 1^o à 9^o peuvent être exercées sous le régime de travailleur indépendant au micro-social. Pour les activités mentionnées aux 10^o et 11^o, c'est même une obligation.

Libre sous réserve du respect des obligations de discréption et de secret professionnel. Il faut que l'activité entre dans le cadre des œuvres de l'esprit, au sens des articles L. 112-1, L. 112-2 et L. 112-3 du code de la propriété intellectuelle. Il ne s'agira pas d'avoir le statut exigé pour une activité accessoire mais celui propre aux artistes-auteurs.

Autorisation.

Contrôle internalisé sauf pour certains emplois fonctionnels (40 000 habitants) et certains collaborateurs de cabinets (collectivités de 20 000 habitants ou de plus de 5 millions de budget ou EPCI de plus de 5 millions de budget) qui nécessitent une saisine directe obligatoire de la HATVP

Déclaration.

Cela ne concerne que le lauréat d'un concours ou l'agent recruté en qualité d'agent contractuel de droit public, travailleur indépendant avec une société (EURL etc.), selon l'avis 14H0087 du 03/02/14 de la Commission de déontologie.

Pour plus de renseignements : consultez la page dédiée au Collège référent déontologue du CDG 83.

Les 10 jurisprudences de 2020 à retenir

1



Révocation justifiée d'un adjoint technique pour menace d'utiliser des enregistrements pris à l'insu de ses collègues et pour vol de pièces de voiture dont la preuve a été apportée par des enregistrements de caméra de surveillance conservés au-delà du temps légal.

(Source : CAA de MARSEILLE, 2^{ème} chambre, 05/12/2019, 19MA02446 + veille du 20/02/2020).

« Une révocation est possible pour un adjoint technique. Attention aux pratiques »



Révocation d'un agent pour avoir eu une relation sexuelle avec une collègue de travail en situation de vulnérabilité qui sollicitait une aide qu'il devait instruire.

(Source : Conseil d'État, 2^{ème} chambre, 27/03/2020, 427868 + veille du 03/04/2020).

« Cela témoigne du changement de mentalités »



Licenciement disciplinaire justifié d'une agente en CDD qui a menti dans son CV et a omis à plusieurs reprises de faire valider les projets avant impression par un prestataire.

(Source : CAA de LYON, 3^{ème} chambre, 12/03/2020, 18LY03180 + Légifrance + veille du 30/04/2020).



Ne pas tenir une promesse écrite de revalorisation de rémunération 6 mois après le recrutement si l'agent donne satisfaction engage la responsabilité de la collectivité.

(Source : CAA de BORDEAUX, 6^{ème} chambre, 18/11/2019, 17BX01397 + veille du 20/02/2020).

« Il faut prendre conscience de l'importance de respecter les conditions des promesses faites lors du recrutement et de vérifier les CV en dissuadant les candidats de mentir »



Un adjoint administratif exerçant les fonctions de DGS dans une commune de plus de 2000 habitants ne peut pas être licencié pour insuffisance professionnelle.

(Source : Conseil d'État, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 09/06/2020, 425620 + veille du 03/07/2020).

« C'est en tant qu'adjoint administratif (de telles fonctions ne relèvent pas de ce grade) que le maire doit apprécier l'aptitude professionnelle de l'agent »



Le chef de service ne peut pas se prononcer sur l'octroi de la protection fonctionnelle s'il est visé par la procédure au regard du principe d'impartialité. Il est permis aujourd'hui qu'un agent obtienne la protection fonctionnelle même s'il met en cause son autorité hiérarchique, seulement si celle-ci a dépassé le cadre normal de ses prérogatives.

(Source : Conseil d'État, 5^{ème} - 6^{ème} chambres réunies, 29/06/2020, 423996 + veille du 17/07/2020).



L'absence de vacance d'emploi s'apprécie à compter du jour de l'information à l'organe délibérant de la fin de l'emploi fonctionnel lorsque l'employeur d'origine est celui d'accueil.

(Source : Conseil d'État, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 08/07/2020, 423759 + Légifrance + veille du 17/07/2020)

« Cette jurisprudence a apporté une réponse inédite à temps voulu »



Seuls les emplois vacants que la collectivité entend pourvoir doivent être pris en compte pour le reclassement d'un contractuel dont l'emploi est supprimé.

(Source : Conseil d'État, 3^{ème} - 8^{ème} chambres réunies, 25/06/2020, 422864, + Légifrance + veille du 31/07/2020).

« Le juge exige quand même une recherche réelle de réintégration des agents »



Une nouvelle affectation permettant de faire cesser des tensions récurrentes entre un agent et sa hiérarchie n'est pas une sanction déguisée et ne constitue pas un harcèlement moral.

(Source : CAA de MARSEILLE, 8^{ème} chambre, 15/07/2020, 18MA04414 + veille du 28/11/2020).

« C'est notre Cour administrative d'appel qui a rendu cet arrêt »



Le recours abusif à des contrats saisonniers et de remplacement peut ouvrir droit à indemnité de licenciement pour un CDI pour non renouvellement.

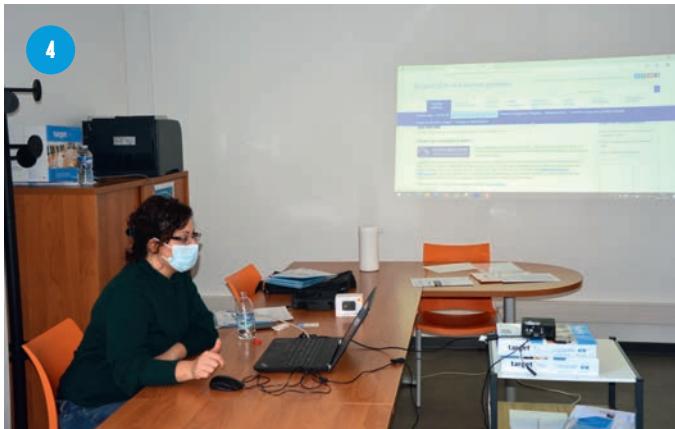
(Source : CAA de LYON, 3^{ème} chambre, 20/10/2020, 18LY02812 + veille du 28/11/2020).

« Il y a eu récemment mise en place d'une indemnité de fin de contrats courts pour lutter contre la précarité »



Pour plus de Jurisprudences, vous pouvez consulter « *Ce qu'il ne fallait pas manquer de l'actualité juridique relative à la Fonction Publique Territoriale en 2020, hors état d'urgence sanitaire* » sur le site du CDG 83.

Retour en images



- 1 Concours d'Agent de Maîtrise le 21 janvier 2021 à l'Espace 3000 de Hyères.
- 2 René Ugo (à gauche), 2^{ème} Vice-Président du Centre de Gestion en charge des Concours et Examens Professionnels présent lors du Concours d'Agent de Maîtrise.
- 3 Premier Conseil d'Administration du CDG 83 « décentralisé » à Brignoles le 28 janvier 2021.
- 4 Atelier sur les « Modes de recrutements dans la Fonction Publique » dans les locaux du Centre de Gestion du Var le 25 janvier 2021.
- 5 et 6 En ce début d'année, le Centre de Gestion a reçu les organisations du personnel et des collectivités à l'occasion du projet d'élaboration des Lignes Directrices de Gestion.