

#45

MAGAZINE D'INFORMATION



La médiation préalable obligatoire pour résoudre les conflits P8



P4 · Les projets du CDG 83 pour 2023



P6 · Concours de rédacteur, le Centre de Gestion se prépare



P16 · Les gestionnaires carrières à la rencontre des collectivités

SOMMAIRE

RENCONTRE.....P3

Présentation médecin Anne Cortez Clar
CDG 83

FINANCES - BUDGET.....P4

Le CDG83 a voté son budget

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS...P6

Organisation du concours de rédacteur

PRÉVENTION DES RISQUES.....P8

Médiation Préalable Obligatoire

DOSSIER.....P10

Les instances, pour qui, pour quoi ?

PRÉVENTION DES RISQUES - SANTÉ.....P12

Activité physique, le meilleur remède !

ARCHIVES.....P14

L'archiviste sous toutes ses coutures,
épisode 5

RELATIONS SOCIALES - EMPLOI PUBLIC.....P16

Les gestionnaires carrières à la rencontre
des collectivités

RELATIONS SOCIALES - EMPLOI PUBLIC.....P18

Promouvoir l'emploi public auprès des
jeunes

ACTU JURIDIQUE.....P20

Modalités d'exercice du droit de grève

EDITO



Les collectivités territoriales et les établissements publics étaient déjà familiarisés avec le concept de déontologue des agents publics.

A compter du 1er juin 2023, ces mêmes collectivités territoriales et établissements publics, devront permettre à leurs élus, de consulter un référent déontologue, chargé de leur apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques, consacrés par la charte de l'élu local. Cependant, il est désormais incontestable, que l'exercice d'un mandat d'élu local s'inscrit dans un cadre juridique de plus en plus complexe, alourdi par une superposition des textes, susceptible de rendre difficile le respect, point par point, de ces principes.

Par ailleurs, collectivités territoriales et établissements publics peuvent faire face à des difficultés, pour mobiliser la ressource nécessaire à la mise en œuvre de cette nouvelle obligation. D'autre part, les Centres De Gestion peuvent assumer la mission de « référent déontologue élus », pour leur compte.

Aussi, au regard du nombre de demandes émises par les collectivités territoriales et établissements publics du Département, souhaitant confier cette mission au CDG 83, son Conseil d'Administration a décidé de la développer, et ce, sous la forme d'un collège.

Ce dernier est actuellement en cours de composition, qui devrait être arrêtée dans les temps, afin d'offrir la possibilité aux collectivités territoriales et établissements publics varois, de respecter leurs obligations légales et répondre aux mieux aux besoins de leurs élus.

Christian SIMON
Président du Centre de Gestion du Var
Maire de La Crau
Vice-Président de la Métropole
Toulon-Provence-Méditerranée
Conseiller départemental du Var

RENCONTRE

Dr Anne Cortes-Clar, médecin de prévention au CDG 83



Le Dr Anne Cortes-Clar a rejoint l'équipe du service de Médecine préventive du Centre de Gestion du Var.

Fin 2022, le Dr Anne Cortes-Clar a rejoint l'équipe du service de Médecine préventive du Centre de Gestion du Var. Un renfort apprécié qui permettra au CDG 83 de poursuivre et garantir son action en matière de santé au travail auprès des collectivités et établissements publics du Var.

Avec l'arrivée récente du Dr Anne Cortes-Clar, le Centre de Gestion du Var affiche sa volonté de renforcer son pôle Santé afin de répondre aux besoins de ses partenaires. Après avoir été médecin scolaire dans le Var entre 1998 et 2005, le Dr Cortes-Clar a rejoint le Conseil départemental du Var.

« Je m'occupais d'évaluer le niveau de dépendance des personnes âgées à domicile dans le cadre de l'attribution des aides et d'autre part, procévais à l'évaluation médicale au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées. » En 2008, Anne Cortes-Clar a intégré à temps plein la MDPH au sein du service enfant. « L'objectif était d'évaluer les besoins des enfants en situation de handicap et les possibilités d'ouverture de droits et de prestations au sein d'une équipe pluridisciplinaire. »

« Le Centre de Gestion propose des missions plus larges »

« Étant médecin territorial titulaire, je connaissais déjà le Centre de Gestion du Var et ses actions en matière de médecine préventive. Je souhaitais ainsi rejoindre cet établissement qui m'offrait la possibilité de suivre un public diversifié.

En effet, les conditions de travail sont différentes selon les postes occupés par les agents – espaces verts, administration, cantines – par conséquent, notre champ d'actions est varié et les missions intéressantes. On reçoit les agents, on évalue leur état de santé, on peut leur donner des conseils et faire des préconisations. »

Travail d'équipe

Le Dr Anne Cortes-Clar ne cache pas non plus sa volonté de travailler en équipe. « Cet aspect du métier est essentiel. Cette collaboration avec les infirmiers, les assistantes administratives mais aussi avec l'équipe du pôle Prévention des risques professionnels permet d'avoir une approche et une expertise complémentaire. »

« La médecine de prévention offre une vision différente »

La médecine de prévention ne cesse de prouver son efficacité. « C'est une médecine autre qui offre une vision différente. Nous pouvons intervenir en amont. L'objectif pour la personne est de rester en forme, de réduire les risques pour éviter d'avoir ensuite des problèmes. C'est un domaine diversifié et enrichissant. »

A SAVOIR



Le service de médecine prévention du Centre de Gestion est désormais composé de 7 médecins, de 4 infirmiers et de 2 assistantes administratives. Les missions du service s'articulent autour de deux axes :

Le suivi médical des agents

Visite d'information et de prévention, visite de reprise, surveillance médicale particulière...

Les actions sur le milieu de travail

Conseils auprès de l'autorité territoriale sur l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services, études de poste et des ambiances de travail...

**Robert BENEVENTI**

1er Vice-Président
Finances - Budget - Commande publique
Maire d'Ollioules
Vice-Président de la Métropole
Toulon - Provence - Méditerranée
Conseiller départemental du Var



Les élus du conseil d'administration du CDG 83 à l'occasion du vote du budget le 16 mars 2023.

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE

Les projets du CDG 83 pour 2023

Le 16 mars dernier, les membres du Conseil d'administration du Centre de Gestion du Var étaient invités à voter le budget de l'établissement pour l'année 2023. Un exercice faisant suite au débat d'orientations budgétaires qui s'est tenu le 2 février. En 2023, l'activité du CDG 83 sera marquée par le développement des prestations proposées aux collectivités du Var, la mise en œuvre des nouveaux dispositifs tels que la médiation préalable obligatoire ou le référent déontologue élus.



Les grands chantiers en 2023

DÉMATÉRIALISATION

2023 sera l'année de mise en œuvre opérationnelle de la dématérialisation de la gestion des délibérations du conseil d'administration. En effet, le CDG 83 s'est doté de différents outils (logiciels et tablettes) pour permettre l'élaboration, la transmission et l'archivage des délibérations sous un format numérique.

PROJETS IMMOBILIERS

Le projet immobilier du CDG 83 comprend deux volets : la vente des anciens locaux des Cyclades et l'extension du siège actuel. Dans un premier temps, l'objectif est de finaliser la vente des anciens locaux pour 2023. En parallèle, le CDG 83 signera prochainement un marché d'assistance à maîtrise d'œuvre pour lancer ce projet de réaménagement nécessaire au développement des politiques publiques proposées par l'établissement.

INSTANCES

En 2022, le CDG 83 a fait le choix d'un scrutin numérique à l'occasion des élections professionnelles. Cette dématérialisation a donné satisfaction sur le plan organisationnel. Un bilan a été effectué début 2023 afin de préparer et d'optimiser l'organisation des futures élections en 2026.

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Le concours de Rédacteur territorial et l'examen professionnel d'Agent de maîtrise constituent les temps forts de l'année. Ces événements, organisés à l'échelle régionale, nécessitent la location de bâtiments et matériels spécifiques compte tenu du nombre de candidats.

EMPLOI PUBLIC

Le Rapport Social Unique sera finalisé au premier semestre 2023. Ce recueil de données sociales des collectivités permettra à la fois d'alimenter les statistiques nationales, et ainsi, placer les CDG comme référents sur les données sociales de la Fonction Publique Territoriale. 2023 marquera également la montée en puissance du rôle de conseil en évolution professionnelle du CDG 83. Les conseillers en évolution professionnelle formés et certifiés accompagnent l'agent demandeur dans un parcours balisé permettant la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Par ailleurs, au niveau de l'attractivité de l'emploi public, une réflexion sera menée en collaboration avec le Conseil départemental du Var afin que le CDG 83 puisse capter et partager toute candidature effectuée auprès de diverses entités publiques ou de collectivités non affiliées au territoire varois.

Enfin, la mise en œuvre d'actions en faveur de l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap s'orientera principalement vers la promotion de l'apprentissage public financé dans le cadre de la 4ème convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

PRÉVENTION

La parution du décret du 25 mars 2022 a confié aux CDG la mission de médiation préalable obligatoire pour 7 domaines du statut (voir article page 8). Par ailleurs, les agents de prévention ayant reçu l'agrément en 2022, assureront au 1er semestre 2023 les formations obligatoires pour les représentants nouvellement élus au sein des formations spécialisées des Comités Sociaux Territoriaux.

COLLÈGE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ÉLUS

Suite à la parution du décret n°2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local, le Centre de Gestion du Var va étudier la faisabilité d'intégrer cette nouvelle mission dès 2023.

MÉDECINE PRÉVENTIVE

La médecine préventive poursuit son développement. Au premier janvier 2023, 4 collectivités et établissements publics représentants 320 agents sont entrés en convention avec le CDG 83. Le second trimestre 2023 verra la Ville de Toulon et le CCAS de Toulon conventionner avec le Centre de Gestion.

LE BUDGET PRIMITIF CONTIENT LES MOUVEMENTS SUIVANTS :

FONCTIONNEMENT	RECETTES
Produits des activités (chapitre 70)	7 375 000.00 €
Subventions d'exploitation (chapitre 74)	63 000.00 €
Autres produits de gestion courante (chapitre 75)	89 999.12 €
Produits exceptionnels (chapitre 77)	2 000 000.00 €
Intérêts courus non échus n-1 (6611)	1 072.99 €
Excédent de Fonctionnement reporté (chapitre 002)	5 025 927.89 €
TOTAL	14 555 000.00 €

FONCTIONNEMENT	DÉPENSES
Charges à caractère général (chapitre 011)	1 930 000.00 €
Charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012)	6 340 000.00 €
Autres charges de gestion courante (chapitre 65)	755 639.88 €
Charges financières (chapitre 66)	6 515.07 €
Intérêts courus non échus (6611)	955.98 €
Charges exceptionnelles (chapitre 67)	2 309 000.00 €
Dotations aux amortissements (chapitre 68)	162 889.07 €
Virement à la section d'investissement (chapitre 023)	2 400 000.00 €
Dépenses imprévues (chapitre 022)	650 000.00 €
TOTAL	14 555 000.00 €

INVESTISSEMENT	RECETTES
Dotations, fonds divers et réserves (chapitre 10)	33 916.09 €
Intérêts courus non échus (1688)	955.98 €
Amortissements des immobilisations (chapitre 28)	162 889.07 €
Immobilisations corporelles (chapitre 21)	2 300 000.00 €
Virement de la section de fonctionnement (chapitre 021)	2 400 000.00 €
Résultat d'investissement reporté (chapitre 001)	346 238.86 €
TOTAL	5 244 000.00 €

INVESTISSEMENT	DÉPENSES
Emprunts et dettes assimilées (chapitre 16)	63 835.65 €
Intérêts courus non échus n-1 (1688)	1 072.99 €
Immobilisations incorporelles (chapitre 20)	179 091.36 €
Immobilisations corporelles (chapitre 21)	350 000.00 €
Immobilisations en cours (chapitre 23)	4 300 000.00 €
Dépenses imprévues (chapitre 020)	350 000.00 €
TOTAL	5 244 000.00 €



Rene UGO

2ème Vice-Président
Concours et Examens professionnels
Maire de Seillans
Président de la Communauté de Communes
Pays de Fayence



En 2017, le CDG 83 avait organisé le concours de Rédacteur territorial. Six ans plus tard, les agents du Centre de Gestion se tiennent prêts pour relever à nouveau ce défi !

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Le Centre de Gestion dans les starkings-blocks !

Pour le CDG 83, le concours de Rédacteur constitue l'événement de l'année. Organisé pour le compte de la région Sud PACA, cet événement – qui se tiendra le 19 octobre prochain sur plusieurs communes du département – prévoit la participation de près de 4000 candidats. Aussi, pour être prêt le jour J et permettre à chacun de passer les épreuves dans les meilleures conditions possible, une organisation méticuleuse est dès à présent mise en place par les agents du Centre de Gestion.

« Le concours de Rédacteur est celui qui réunit le plus de candidats ! » souligne Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au Centre de Gestion du Var. Organiser ce concours dans le Var cette année répondait à une nécessité. « La liste d'aptitude des lauréats à ce concours dans notre département était la moins fournie car cela faisait 6 ans que nous n'avions plus organisé ce concours », poursuit le responsable du pôle.

MOBILISATION DE TOUT LE SERVICE

Le concours de Rédacteur n'est pas un rendez-vous comme les autres pour le pôle Concours et Examens professionnels du CDG 83. En effet, la forte affluence attendue – entre 3 000 et 5 000 candidats – nécessite une organisation précise plusieurs mois en amont. Selon Jean-Baptiste Ratti, « Le grade de rédacteur est recherché car les lauréats qui réussissent le concours par voie interne sont en général nommés ensuite par la collectivité. Par la voie externe, les collectivités sont plus susceptibles d'accueillir ce grade. »

Anticiper est le mot-clé pour le pôle Concours et Examens professionnels qui, dès le début de 2023, a mobilisé 2 gestionnaires concours, appuyés par leur auxiliaire avant que le reste de l'équipe ne vienne en renfort à mesure que l'échéance se rapproche. « Ce concours est une nouvelle occasion de montrer à nos partenaires régionaux que notre Centre de Gestion est en mesure de relever ce genre de défi comme ce fut le cas il y a 6 ans », insiste Jean-Baptiste Ratti.

SUJETS NATIONAUX

Dans un souci d'égalité et d'unicité, les sujets des épreuves d'admissibilité seront préparés au niveau national autrement dit, tous les participants à ce concours, qu'ils s'inscrivent à Paris, Toulon ou Toulouse, auront à faire aux mêmes notes à traiter. Les jurys en charge de départager les candidats seront composés de manière classique : des élus, des fonctionnaires (dont un responsable du personnel) et des personnes qualifiées (dont un représentant du CNFPT).

LOGISTIQUE

Réserver les salles dès à présent constitue aussi un impératif. « Il faudra que celles-ci soient grandes au vu du nombre de candidats mais aussi qu'elles soient réparties de façon équilibrée dans tout le Var pour permettre à chacun d'éviter de faire de trop longs déplacements », précise le responsable du pôle Concours et Examens professionnels. Côté candidats, une brochure d'information a été mise en ligne sur le site du Centre de Gestion du Var (www.cdgvar.fr) afin de connaître toutes les modalités relatives à ce concours. « On y trouve l'ensemble des textes qui régissent le concours, les différentes épreuves d'admissibilité et d'admission, le traitement indiciaire en début de carrière, ou bien encore, la présentation du cadre d'emploi », conclut Jean-Baptiste Ratti.

LES FONCTIONS DU RÉDACTEUR TERRITORIAL

Les rédacteurs territoriaux sont chargés de fonctions administratives d'application. Ils assurent en particulier les tâches administratives, budgétaires et comptables, et participent à la rédaction des actes juridiques. Ils contribuent à l'élaboration et à la réalisation des actions de communication, d'animation et de développement économique, social, culturel et sportif de la collectivité.

Les rédacteurs peuvent se voir confier des fonctions d'assistant de direction ainsi que celles de secrétaire de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

LA LISTE D'APTITUDE

Le recrutement en qualité de rédacteur territorial intervient après inscription sur une liste d'aptitude après concours. Les listes d'aptitude ont une validité nationale.

1. Inscription sur la liste d'aptitude :

Chaque concours donne lieu à l'établissement, par l'autorité organisatrice du concours, d'une liste d'aptitude classant par ordre alphabétique les candidats déclarés aptes par le jury. Un lauréat de concours ne peut figurer que sur une seule liste d'aptitude d'accès au même grade d'un cadre d'emplois.

L'inscription sur la liste d'aptitude est donc automatique en cas de réussite, sauf si le lauréat signale être déjà inscrit sur une autre liste d'aptitude du même concours, auquel cas il doit opter pour l'une ou l'autre liste.

Ainsi, le lauréat adresse, à l'autorité organisatrice de chacun des concours, dans le délai de 15 jours, par lettre recommandée avec accusé de réception, sa décision d'opter pour son inscription sur la liste d'aptitude choisie et de renoncer à l'inscription sur l'autre liste.

2. Durée de validité de la liste d'aptitude : La durée de validité de la liste d'aptitude est de deux ans, elle peut être renouvelée deux fois une année pour les lauréats non nommés.

Pour bénéficier d'une réinscription sur la liste d'aptitude, le lauréat doit obligatoirement en faire la demande par écrit un mois avant le terme de la deuxième et de la troisième année.

Le décompte de la période de quatre ans est suspendu, le cas échéant, pendant la durée des congés parentaux, de maternité, d'adoption, de présence parentale, et de congé de solidarité familiale ainsi que du congé de longue durée et de celle de l'accomplissement des obligations du service national. Il est également suspendu pour les élus locaux jusqu'au terme de leur mandat, lorsqu'un agent contractuel est recruté pour pourvoir à un emploi permanent sur le fondement de l'article L.332-13 du code général de la fonction publique dont les missions correspondent à l'emploi qu'il occupe, ainsi que pour la personne qui a conclu un engagement de service civique prévu à l'article L.120-1 du code du service national, à la demande de cette personne, jusqu'à la fin de cet engagement.

Pour bénéficier de cette disposition, le lauréat doit adresser une demande au Centre de Gestion accompagnée de justificatifs. Le lauréat, sous réserve du respect des modalités de réinscription, demeure inscrit sur la liste d'aptitude jusqu'à l'expiration du délai de quatre ans à compter de son inscription initiale ou, si aucun concours n'a été organisé dans ce délai, jusqu'à la date d'organisation d'un nouveau concours.

COMMENCEZ À PRÉPARER VOTRE CONCOURS !

Par l'intermédiaire du site de la Fédération Nationale des Centres de Gestion www.fncdg.com, vous pouvez avoir accès à l'annuaire des centres de gestion et de leurs annales mises en ligne.

Vous pouvez également trouver des ouvrages de préparation aux :

Editions FOUCHER – www.editions-foucher.fr ou www.concours-foucher.com
Editions VUIBERT – www.vuibert.fr

Documentation Française :

www.ladocumentationfrancaise.fr - Téléphone : 01 40 15 70 00 Carrières-publiques.com
Désormais le C.N.F.P.T. (Centre National de la

Fonction Publique Territoriale) propose des ouvrages de préparation en téléchargement gratuit www.wikiterritorial.cnfpt.fr

Cours par correspondance : CNED ou Carrière publique

LE CALENDRIER

- 19 octobre : Epreuves d'admissibilité pour les concours interne, externe et 3ème voie
- 14 décembre : Réunion d'admissibilité



Blandine MONIER

3ème Vice-Présidente
Prévention des risques - Santé - Archives -
Rémunération
Maire d'EVENOS
Présidente de la Communauté d'Agglomération
Sud Sainte-Baume



La médiation préalable obligatoire est un dispositif efficace ayant fait ses preuves, et permettant de limiter les recours devant le tribunal administratif.

La médiation pour résoudre les conflits

Avec le Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la Fonction Publique et à certains litiges sociaux, le CDG 83 devient un acteur majeur de la médiation au sein des collectivités. D'abord mise en œuvre à titre expérimentale sur une cinquantaine de CDG en France, cette médiation préalable obligatoire fait désormais partie du champ de compétences du CDG83. Le but : permettre aux parties de trouver elles-mêmes une solution à leur litige grâce à un tiers extérieur qualifié, indépendant, impartial, et tenu à la confidentialité.

UN TRIPLE OBJECTIF

Pour Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social, l'objectif de la médiation préalable obligatoire est triple. « Il s'agit dans un premier temps d'entendre les parties en conflit et les amener à exprimer leurs points de vue puis de remettre en place un échange entre les parties. Enfin, nous aidons les parties à trouver une solution à leur différend. »

Cette mission, menée conjointement par le pôle Prévention et le service des Affaires juridiques du CDG 83, s'adresse aux fonctionnaires ou agents contractuels de droit public appartenant à une collectivité ou un établissement public ayant confié au CDG 83 la mission de médiation obligatoire.

7

DANS QUELS CAS CONTACTER UN MÉDIATEUR ?

L'agent peut saisir le médiateur du Centre de Gestion si la décision qu'il conteste relève de l'une des 7 catégories suivantes :

- Rémunération
- Formation Professionnelle
- Classement à l'avancement de grade ou à la promotion interne
- Refus de détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou, pour les agents contractuels, réemploi à l'issue d'un congé non rémunéré
- Mesures prises à l'égard d'un travailleur handicapé
- Aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions

« Si la collectivité a conventionné avec le CDG 83 pour le dispositif et que les situations s'inscrivent dans les catégories énoncées, la saisine du médiateur est un préalable obligatoire avant tout recours contentieux, prévient Franck Dal Pan. Par ailleurs, les litiges en lien avec les placements en maladie, reconnaissance d'accidents de service ou maladie professionnelle ainsi que ceux en lien avec les procédures disciplinaires sont exclus du dispositif. »

COMMENT SAISIR LE MÉDIATEUR ?

L'agent doit adresser au médiateur une lettre de saisine détaillant les raisons de son différend avec son employeur, accompagnée de la copie de la décision contestée (arrêtée ou courrier). Cette demande doit se faire soit par courrier confidentiel à l'adresse suivante : Médiation Préalable Obligatoire – CDG 83 – CS 70 576 – 83 041 Toulon cedex 9, soit par mail à mpo@cdg83.

Les coordonnées du médiateur et le délai de saisine doivent être mentionnés sur la décision litigieuse par la collectivité dès lors qu'elle entre dans le champ de la médiation préalable obligatoire.



À l'issue de la médiation, un accord est formalisé ou non avec une possibilité d'homologation par le juge. En cas d'absence d'accord, les parties sont renvoyées vers le tribunal administratif.



CONVENTIONNER AVEC LE CDG 83

Le Centre de Gestion propose une convention type (validée par le conseil d'administration le 19 mai 2022) pour les collectivités et établissements publics souhaitant recourir à la médiation préalable obligatoire.

Cette convention contient notamment : les rappels des obligations de moyen du médiateur, les modalités pratiques de mise en œuvre, les rappels des domaines d'application, les possibilités de saisine, la durée de la convention et enfin, la tarification.

Pour en savoir plus, consulter le site du CDG83 à la page : <https://www.cdgvar.fr/espaces-collectivites/les-missions/mediation-prealable-obligatoire/>



LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

La médiation regroupe plusieurs avantages. Tout d'abord la rapidité de la procédure qui dure de 2 à 3 mois maximum. C'est un dispositif moins cher pour l'agent qu'une procédure auprès des tribunaux.

Les décisions sont libres et confidentielles. Enfin, dans de nombreux cas, la médiation permet aux agents de renouer leurs relations au travail. « Pour qu'une médiation soit réussie, il faut en premier lieu que l'administration accepte la possibilité de revenir sur une décision et d'avoir une marge de négociation, note le responsable du pôle Prévention.

Il faut également que le réclamant accepte réellement le processus de médiation proposé. Le médiateur doit enfin être légitime pour mener à bien sa mission. »

Les instances paritaires : Nouvelle formule



Installation de la Commission Administrative Paritaire au CDG 83 le 2 février dernier.



LA NOUVELLE ORGANISATION DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

Les CAP ont pour rôle de donner leur avis ou d'émettre des propositions préalablement à la décision de l'autorité territoriale, sur des questions d'ordre individuel liées à la situation et à la carrière des fonctionnaires.

Pour les collectivités territoriales et les établissements affiliés, la CAP est placée auprès du CDG. Outre l'allègement des compétences, notamment en matière de promotion et d'avancement, la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique et le décret du 17 avril 1989 modifié ont supprimé les groupes hiérarchiques.

Il existe ainsi une CAP pour chaque catégorie de fonctionnaire (A,B,C).

Ce début d'année marque l'installation des nouvelles instances paritaires à la suite des élections professionnelles du 8 décembre 2022. A quoi servent ces instances ? Quelles sont les nouveautés ? Commissions Administratives Paritaires, Commission Consultative Paritaire, Comité Social Territorial et sa formation spécialisée, retour sur l'organisation, la composition et les compétences de ces instances.

COMPOSITION ET COMPÉTENCES

Chaque CAP est composée en nombre égal de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des fonctionnaires d'autre part. Ce nombre est fixé réglementairement en fonction de l'effectif des fonctionnaires recensés au 1er janvier 2022.

La consultation de la CAP est obligatoire pour les domaines suivants : refus de titularisation et licenciement du fonctionnaire stagiaire, recrutement des travailleurs handicapés, licenciement du fonctionnaire titulaire, refus de formation et réintégration.

Par ailleurs, la consultation de la CAP peut également être sollicitée à l'initiative de l'agent en matière de disponibilité, temps partiel, démission, entretien professionnel, formation, reclassement pour inaptitude physique, télétravail et compte épargne temps.

Chaque CAP siège en formation disciplinaire : le conseil de discipline, présidé par un magistrat de l'ordre administratif, est saisi pour avis préalable à une sanction des 2e, 3e ou 4e groupe. A noter que le Conseil de discipline de recours est supprimé pour les sanctions prises à compter du 7 août 2019.

UNE COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRES UNIQUE (CCP)

La CCP a pour rôle de donner un avis ou d'émettre des propositions sur des décisions individuelles prises à l'égard des agents contractuels de droit public et sur toute question d'ordre individuel concernant leur situation professionnelle. L'avis de la CCP constitue un avis préalable à la décision de l'autorité territoriale. La CCP est instituée au niveau du CDG 83 pour les collectivités et établissements publics affiliés.

Les élections des représentants du personnel à la CCP du 8 décembre dernier ont marqué la mise en place d'une CAP commune à l'ensemble des agents contractuels, sans distinction de catégorie (A,B,C).

COMPOSITION

La CCP comprend des représentants du personnel élus et des représentants des collectivités et établissements publics désignés par les élus locaux membres du conseil d'administration du CDG, parmi les élus des collectivités et établissements affiliés qui n'assurent pas eux-mêmes le fonctionnement d'une CCP.

SES COMPÉTENCES

La CCP est consultée obligatoirement par l'autorité territoriale en matière disciplinaire, de formation ou en cas de fin de fonctions. Elle peut également être saisie à l'initiative de l'agent consécutivement à certaines décisions individuelles défavorables (télétravail, temps partiel...).

La CCP siègeant en formation disciplinaire : le conseil de discipline

Lorsque la CCP est saisie d'un rapport émanant de l'autorité ayant pouvoir disciplinaire pour avis préalable à une sanction, la CCP se constitue en conseil de discipline, présidé par un magistrat de l'ordre administratif.



LA CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

Institué par le décret n°2021-571 du 10 mai 2021, le CST est une instance de concertation et de consultation chargée de donner son avis ou de débattre sur des questions relatives à l'organisation du travail et fonctionnement des services. Il remplace le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Un CST est obligatoirement créé selon un seuil d'agents composant la collectivité ou l'établissement public apprécié au 1er janvier de chaque année en référence à la qualité de l'électeur. Pour les structures de 50 agents et plus, la création d'un CST placé auprès de la collectivité est obligatoire. Pour les collectivités de moins de 50 agents, le CST est placé auprès du CDG.

COMPOSITION

Le CST est composé d'une part d'un collège de représentants des collectivités ou établissements publics et d'autre part d'un collège de représentants du personnel en nombre égal.

SES CHAMPS DE COMPÉTENCES

Le CST donne notamment son avis sur les domaines suivants : les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, le projet de Lignes Directrices de Gestion, les plans de formation, les projets de plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle hommes/femmes ou bien encore les règles relatives au temps de travail et au compte épargne temps. Certains domaines peuvent appeler des débats au sein du CST, comme la mise en œuvre du télétravail, l'apprentissage ou les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus.



LA FORMATION SPECIALISEE

L'article L 251-9 du Code Général de la Fonction Publique prévoit la création de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au sein du CST.

La formation spécialisée est obligatoirement mise en place dans les collectivités et établissements publics employant au moins 200 agents.

Les représentants titulaires sont désignés parmi les représentants du personnel siégeant au CST.

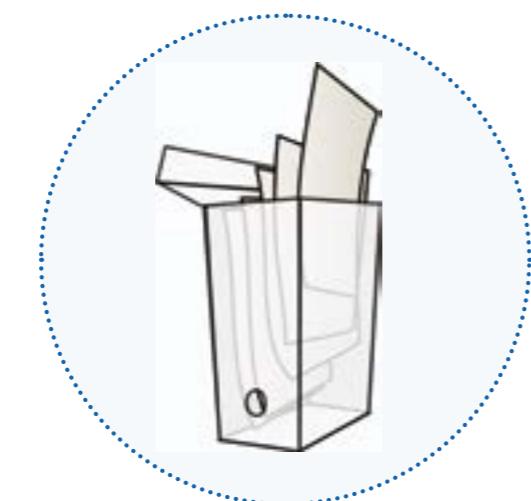
Ses représentants suppléants sont désignés par les organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège au CST, parmi les électeurs.

SES CHAMPS DE COMPÉTENCES

Le CST est consulté dans les domaines suivants : protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail et les enjeux liés à la déconnexion, les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques et l'amélioration des conditions de travail et des prescriptions légales y afférentes.

L'archiviste sous toutes ses coutures

Vous êtes conviés à découvrir le métier d'archiviste à travers une série de portraits cousus mains. Pour leur tenir compagnie, le thème des archives sera décliné de A à Z à travers une abécédaire qui va cheminer sur plusieurs numéros...avec les conseils du Centre de Gestion du Var !



M
comme
MÉDITATION

S'occuper de ses archives et méditer ont des points communs. Dans les deux cas nous faisons une pause dans notre quotidien, nous prenons le temps, le temps de « lever la tête du guidon » pour observer autre comportement habituel en vue de l'interroger et, peut-être, de le modifier.

On entend souvent « m'occuper de mes archives ? Je n'ai pas le temps, j'ai déjà trop à faire dans l'exercice de mes missions ». Ça se comprend mais quand on y réfléchit, c'est très paradoxal car les missions de bien des fonctionnaires territoriaux supposent d'utiliser ou de créer des documents, de les enregistrer sur un serveur ou de les classer dans un dossier papier.

La numérisation est un phénomène majeur en matière de gestion documentaire, comme dans tous les pans de nos vies. Lorsqu'on se présente en tant qu'archiviste il est fréquent d'entendre « ah, vous numérisez ? ».

Cet acte semble devenir un symbole de modernisation et une fin en soi. Il est même présenté comme une solution à bien des problèmes de gestion du personnel ou de qualité de la relation aux usagers. Ses conséquences peuvent être positives, mieux vaut un scan que 10 copies papier du même document, mais bien souvent cette copie se retrouve elle

Ces phases de recherche et de classement, voire de nommage, de documents sont l'une des composantes chronophages de l'exercice de nos missions. S'arrêter pour une « méditation archives » permet de se questionner sur ses pratiques, individuellement ou avec ses collègues, et de réfléchir à des améliorations qui vont profiter à toutes et à tous.

Si tout le monde se met d'accord sur où classer, donc où chercher, et comment nommer un document (pour l'électronique), tout le monde accède plus facilement aux documents, ce qui entraîne des gains de temps considérables. La méditation est également parfois précieuse pour les archivistes avant de traiter certains dossiers.

aussi à plusieurs endroits du serveur. Rien de plus simple que de faire copier-coller ou enregistrer la pièce-jointe d'un mail, confortablement assis dans son bureau que de marcher jusqu'à la photocopieuse.

Avant de prendre la décision de numériser une grande quantité de documents il est important de se poser un certain nombre de questions : quels sont les objectifs de la numérisation ? Quel va en être le coût ? En temps, en matériel. Il convient de s'interroger sur les outils (scan du copieur ou scanner de production) en fonction de la quantité de documents et de leur format notamment.

L'organisation des documents par la suite est également cruciale : dossier(s) dédié(s) dans un serveur de fichier ou acquisition d'un outil de gestion électronique de documents (GED) ?

Dans le premier cas le nommage des documents doit être minutieusement défini, il peut parfois être pertinent de recenser les documents scannés dans un tableur. A l'image des registres papier, cela permet d'associer des données métier à ces documents, qui permettront des recherches rapides. Pour aller plus loin il est possible de faire l'acquisition d'une GED. Dans ce cas il est indispensable de solliciter l'aide d'un expert en matière de gestion de l'information, comme un archiviste, afin de bien définir ses besoins. L'aubaine commerciale que constitue le marché des GED fait fleurir des produits dont la qualité est très variable.

Déterminer ainsi quels documents seront scannés et comment, puis définir le plan de classement, les indexations (mots-clés), etc...

Or les conséquences d'un mauvais choix d'outil, et plus généralement, d'une numérisation mal (car souvent trop vite) pensée, peuvent être lourdes : pertes de temps importantes, perte d'information, mal-être au travail, etc.

La numérisation de documents peut même entraîner des contentieux, notamment s'il y a destruction des originaux papier. En effet la numérisation d'un document produit une copie qui ne se substitue pas à l'original. Seule la mise en place d'un système d'archivage électronique validé par le Directeur des Archives départementales peut permettre de dématérialiser certains documents rigoureusement sélectionnés.

N'hésitez pas à faire appel à un archiviste pour travailler de concert sur vos projets de numérisation.

N
comme
NUMÉRISATION



Jean-Pierre DELTOUR,
Responsable du pôle Archives et
Numérique au Centre de Gestion du Var



fonctionnel, et que je travaille actuellement sur les usages responsables et éthiques du numérique pour les archives et (bien) au-delà !

Pour moi l'archiviste est un acteur important dans la société car il est ancré dans le présent, tourné vers l'avenir tout en étant un lien avec le passé.

J'ai découvert les archives en travaillant sur des archives judiciaires des XVIIe et XVIIIe siècle dans le cadre d'une maîtrise d'anthropologie historique. J'ai appris ce métier en master 2 pro à Aix en Provence à l'issue duquel j'ai fait un stage en préfecture encadré par les Archives Départementales du Var sur un projet de gestion électronique de documents, très loin des archives anciennes donc.

Cette expérience de terrain fut assez exigeante et a éveillé ma curiosité sur le rôle que peut jouer un archiviste dans le domaine de la dématérialisation.

C'est un sujet qui continue de me passionner et de rythmer ma vie professionnelle puisque je suis chef de projet GED au sein du CDG83 et administrateur

Autre pan essentiel de mon activité que j'ai découvert en exerçant mon métier d'archiviste : la formation.

Nous sommes nombreuses et nombreux à être formateurs occasionnels sans y être formés, l'apprentissage se fait sur le terrain et est parfois douloureux. C'est pourquoi, outre les formations que j'anime pour le CDG, je suis, notamment, formateur de formateur pour l'association des archivistes français.

Le métier d'archiviste est d'une très grande variété, il est méconnu et on traîne une image d'Epinal qui est diamétralement opposée à ce qu'un archiviste est réellement aujourd'hui. Nous travaillons tous les jours pour la reconnaissance de ce métier et de celles et ceux qui l'exercent.



Bernard CHILINI

4ème Vice-Président
Relations sociales et Emploi public
Maire de Figanières
Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération



L'équipe du secteur Carrière du Centre de Gestion du Var a organisé des visioconférences à destination de ses collectivités et établissements publics affiliés afin de répondre à toutes les questions relatives à la promotion interne, notamment la constitution des dossiers.

Les gestionnaires carrières à la rencontre des collectivités

En ce début d'année le Centre de Gestion a fait le choix d'aller à la rencontre de ses référents RH des collectivités affiliées afin de les aider et de les assister dans la complétude et la constitution du dossier d'inscription à la promotion interne.

Concernant le statut et la gestion de la carrière des agents, le centre de gestion propose d'organiser des tables rondes qui porteront sur différents thèmes statutaires.

ATELIERS DE PROMOTION INTERNE

L'objectif est de donner aux responsables des ressources humaines des collectivités et établissements publics, l'ensemble des informations nécessaires pour la constitution des dossiers d'inscription à la promotion interne de leurs agents.

Pour que le plus grand nombre de dossier soit recevable, il est important que ce dernier comporte l'ensemble des pièces justificatives demandées et que l'agent respecte les conditions statutaires obligatoires, et particulièrement en matière de formation de professionnalisation.

« Nous devons sensibiliser les collectivités à cet effet, souligne Virginia Landry, responsable du secteur Carrière – GED, au CDG 83. En effet, le dossier d'inscription a évolué avec la mise en place des Lignes Directrices de Gestion ce qui implique pour les collectivités de l'appréhender différemment. »

VISIOCONFÉRENCES

Les ateliers de promotion interne ont lieu mi-mars en visioconférences. « L'ensemble des gestionnaires carrière a été mobilisé, rappelle la responsable de secteur. Chaque visioconférence réunira entre 5 et 6 collectivités afin de favoriser l'interaction et de prendre le temps de répondre à l'ensemble des questions ». A l'issue de ces réunions, une FAQ regroupant les questions qui ont été le plus souvent posées sera mise à la disposition des collectivités via le site internet.

CONSTITUTION DU DOSSIER

Le dossier d'inscription à la promotion interne, bâti en fonction des critères fixés par les LDG, doit être renseigné par l'autorité territoriale. Il porte notamment sur : La valeur professionnelle, le parcours professionnel, les acquis de l'expérience, le respect des obligations de formation de professionnalisation, la formation suivie sur l'ensemble de la carrière, l'engagement citoyen ou professionnel, les diplômes, la validation de l'expérience professionnelle, et les critères d'ancienneté matérialisés par un état des services publics.

Virginia Landry insiste sur un point : « Les responsables RH doivent être vigilants sur les périodes de formation de professionnalisation à prendre en compte en fonction de la carrière de l'agent. Il s'agit d'un élément incontournable pour la recevabilité du dossier. »

Pour rappel, il existe 3 types de formations de professionnalisation : la formation de professionnalisation au premier emploi, la formation de professionnalisation tout au long de la carrière et la formation de professionnalisation à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité. »

Lors de l'instruction du dossier, le service déterminera le nombre de points correspondant aux critères LDG en fonction de ce qui est renseigné dans le dossier. Plus les critères seront satisfaits plus l'agent aura obtenu un maximum de points et augmentera ainsi ses chances d'être inscrit sur la liste d'aptitude.

Tables rondes « gestion de carrière » : le statut à la loupe

Le Centre de Gestion prépare actuellement ses premières tables rondes « gestion de carrière ». Les gestionnaires Carrières se déplaceront prochainement sur le terrain pour aborder une thématique statutaire précise.

Chaque jour, l'équipe du secteur Carrières du Centre de Gestion du Var est amenée à répondre par téléphone ou par mail à de nombreuses questions statutaires : détachement, congés, nomination... « Certaines questions sont récurrentes, constate Virginia Landry.

Nous travaillons au quotidien avec nos interlocuteurs à distance. Aussi, nous souhaitons aller directement à leur rencontre pour prendre le temps d'un échange autour d'un thème bien précis. Cela permettra d'une part de répondre à toutes les questions et d'autre part, de pouvoir rencontrer les responsables des ressources humaines, avec lesquels nous échangions jusque-là essentiellement par téléphone. »

RENCONTRE À L'ÉCHELLE INTERCOMMUNALE

L'organisation de ces tables rondes se fera à l'échelle intercommunale pour limiter les déplacements. Cet échange permettra d'aborder une thématique, d'échanger et de partager les expériences de chacun. Ces tables rondes seront animées par des agents du secteur des Carrières, qui ont en gestion un portefeuille d'environ 2 350 agents. » poursuit la responsable.

L'EXEMPLE DES CONGÉS MALADIES

La première thématique sera consacrée à la question des congés maladies : répercussions, impacts, conséquences... Une thématique complexe nécessitant plusieurs éclaircissements.

« Nous répondrons à l'ensemble des interrogations en la matière : qu'est-ce que le congé maladie au regard de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales ou de l'IRCANTEC, son impact sur les congés annuels... ».

Des fiches thématiques seront fournies aux participants mettant en lumière : les cas de saisine du conseil médical (formation restreinte ou plénière) le régime du report des congés annuels non pris et leur indemnisation éventuelles, les conséquences après épuisement des droits et l'obligation de convoquer un agent en arrêt maladie à son entretien d'évaluation professionnelle.

CAS PRATIQUES

Au-delà de la partie théorique, les gestionnaires Carrières aborderont des exemples plus concrets à travers des cas pratiques comme la survenance d'un arrêt maladie avant une période de congés annuels, la survenance d'un arrêt maladie au cours d'une période de congés annuels ou encore la survenance d'un arrêt maladie en dehors d'une période de congés.

« Nous évoquerons également les exemples d'indemnisation des congés annuels non pris en maladie en précisant les différentes modalités d'indemnisation selon les périodes. Enfin, nous aborderons les cas particuliers des agents soumis à un cycle de travail annualisé », conclut la responsable du secteur Carrières – GED.

Faire connaître les métiers de la Fonction Publique auprès des jeunes

Les métiers de la Fonction Publique Territoriale sont nombreux et souvent méconnus auprès du jeune public. À ce titre, le Centre de Gestion du Var se mobilise pour faire découvrir, notamment chez les jeunes diplômés, l'éventail des filières et les principaux modes de recrutement pour devenir un acteur de la vie publique.

Un travail mené depuis des années par les agents du Centre de Gestion se traduisant par la présence de l'établissement dans les forums métiers emplois du département et de la région. Dernièrement, le Centre de Gestion était présent pour la première fois au Salon de l'étudiant qui s'est déroulé à Toulon le 14 janvier dernier.



Forte affluence sur le stand du Centre de Gestion du Var à l'occasion du Salon de l'Étudiant qui s'est tenu le 14 janvier dernier à Toulon.

CLICHÉS

Comme dit l'adage, les clichés ont la vie dure. Pour le non initié, le terme « fonctionnaire » peut paraître plus ou moins obscur, voire être connoté de manière peu flatteuse comme dans des pochades telles que « Les Municipaux » ou « Irréductible ». Ingénieurs, Infirmiers, éducateurs sportifs ou bien encore assistants socio-éducatifs font partie des nombreux métiers que regroupe la Fonction Publique Territoriale. Aussi, le Centre de Gestion, en sa qualité d'acteur majeur en matière d'emploi public, s'est lancé pour mission de mieux faire connaître ces métiers, notamment en direction du jeune public.

PRÉSENCE AU SALON DE L'ÉTUDIANT

Il y avait foule en ce samedi du 14 janvier où le Centre de Gestion proposait un stand à destination des jeunes – lycéens et étudiants – à la recherche d'informations pour leur orientation à venir. Une journée durant laquelle les agents du pôle Conseil et Emploi territorial et Concours et Examens professionnels ont pu répondre aux nombreuses questions sur les qualifications demandées et les voies d'accès pour intégrer la Fonction Publique Territoriale.

« Le Centre de Gestion du Var est au cœur du processus de recrutement au sein de la Fonction Publique Territoriale, explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint au CDG 83. D'une part, notre établissement gère la CVthèque constituée d'agents en demande de mobilité, de lauréats de concours et de candidats à un emploi public. D'autre part, le CDG 83 est régulièrement sollicité par les employeurs publics afin de les assister dans la sélection de leurs collaborateurs. »

CANDIDATER



REJOINDRE LA FONCTION PUBLIQUE : 3 ÉTAPES À RETENIR

1 L'orientation : Pour les personnes souhaitant rejoindre la Fonction Publique – qu'elles soient lauréates ou non d'un concours – le Centre de Gestion du Var propose une aide à l'orientation. À ce titre, le pôle Conseil et Emploi territorial propose un guide pratique pour permettre au candidat de construire son projet professionnel. Ce guide permet d'engager une réflexion sur son évolution professionnelle : quels sont les objectifs que se fixe la personne, comment construire sa démarche, les méthodes à mettre en œuvre. Le guide met aussi en lumière dispositifs comme la validation des acquis de l'expérience ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle.

2 Le concours et l'examen professionnel : le candidat, ayant ciblé ses recherches, est invité à découvrir les concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion du Var sur son site Internet : www.cdg83.fr. Dates d'inscription, conditions d'accès, dates des épreuves d'admissibilité et d'admission...autant d'informations essentielles pour préparer au mieux ces échéances.

3 Bourse de l'Emploi : La Bourse de l'Emploi met en relation les employeurs territoriaux et les candidats à un emploi. Le candidat-lauréat est invité donc à s'inscrire à la Bourse de l'Emploi sur le site Internet du Centre de Gestion du Var ou sur le site national géré par les Centres de gestion ; « emploi territorial ».

En fonction du niveau d'études mais aussi de la nature des études entreprises, la Fonction Publique peut être à même de proposer aux candidats et jeunes lauréats de diplômes, des postes susceptibles de coller à leurs projets professionnels. Les personnes qui ont réussi un concours ou bien celles souhaitant envoyer un CV et une lettre de motivation sont invitées à se rendre sur le site : www.emploi-territorial.fr. « Le recrutement ne

peut intervenir que si un poste est vacant ou en voie de devenir, résume Djamil Adjina, adjointe au chef du pôle Conseil et Emploi territorial. Ce recrutement peut s'effectuer par voie de recrutement direct pour les cadres d'emplois de catégorie C qui ne nécessitent pas la réussite à un concours préalablement à un recrutement. Le recrutement de contractuel est possible en cas de carence de profils de fonctionnaires ».

PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET SÉLECTION DES CANDIDATS

La procédure de recrutement dans la Fonction Publique Territoriale s'intègre dans la logique du principe de libre administration des collectivités. C'est au Maire (pour la commune) ou au Président (pour les établissements publics et autres collectivités) que revient le pouvoir de nomination.

La sélection des candidats s'opère le plus souvent de manière comparable à celle du secteur privé : présélection des candidats sur la base du dossier de candidature (CV, lettre de motivation, référence le cas échéant) et/ou parmi les différents viviers de candidats disponibles (ceux détenus par l'employeur mais aussi ceux des autres Centre de Gestion).

Constitution de la commission de recrutement (généralement composée d'élus et de techniciens : directeur général des services et/ou directeur des ressources humaines et/ou responsable des services)

Organisation d'entretiens de recrutement (les mêmes candidats peuvent être reçus à deux voire trois reprises) parfois précédés de tests écrits.



RAPPEL DES CONDITIONS GÉNÉRALES D'ACCÈS À LA FONCTION PUBLIQUE

Être de nationalité française ou ressortissant d'un État membre de l'Union européenne ou d'un État partie à l'accord sur l'Espace économique européen

Être apte physiquement à exercer les fonctions visées

Jouir de ses droits civiques

Ne pas avoir subi de condamnations figurant au bulletin n°2 du casier judiciaire incompatibles avec l'exercice des fonctions

Être en situation régulière au regard des obligations du service national

Pour tous renseignements ou demande d'entretien individuel : emploipublic@cdg83.fr

Modalités d'exercice du droit de grève

La grève est une cessation collective et concertée du travail.⁽¹⁾ Il s'agit d'un droit à valeur constitutionnelle. Il fait partie des droits et libertés des agents publics. Le droit de grève bénéficie à tous les agents publics. Ce droit doit se concilier avec d'autres droits ou principes de même valeur tel que le principe de continuité du service public ou le respect de l'ordre public. En conséquence, le droit de grève fait l'objet d'aménagement ou limitation.

Art. L. 114-1 Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : « Les agents publics exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent. »

Ainsi, certains fonctionnaires sont totalement privés du droit de grève à l'instar de la police nationale, des fonctionnaires des services pénitentiaires ou encore de la navigation aérienne.

Dans la fonction publique territoriale l'exercice du droit de grève est encadré selon la taille de la collectivité et/ou selon la nature du service public dans lequel l'agent est en poste.

LA BOÎTE À OUTILS DU CDG 83 :

Le CDG met à disposition des collectivités et leurs établissements un [Guide de l'agent territorial](#) afin de faciliter l'information des agents sur leurs droits et obligations. Pour les collectivités de moins de 10 000 habitants : aucun préavis obligatoire

I.MODALITÉ DE PRÉAVIS

Dans la fonction publique, le droit de grève s'exerce différemment selon la taille de la collectivité sur la base d'un seuil de 10 000 habitants.

Pour les collectivités de moins de 10 000 habitants aucun préavis obligatoire⁽²⁾, toutefois l'autorité territoriale peut encadrer pour éviter qu'il ne soit porté atteinte à l'ordre public.

OBLIGATION DE PRÉAVIS POUR LES COMMUNES DE PLUS DE 10 000 HABITANTS

En effet, les textes prévoient que pour les collectivités ou établissements de plus de 10 000 habitants la grève doit obligatoirement être précédée d'un préavis. Le préavis doit parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité territoriale. Par ailleurs, le préavis doit respecter un certain formalisme. Il émane d'une organisation syndicale représentative au niveau national, il doit mentionner

le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée et il précise le motif du recours à la grève.⁽³⁾

Une organisation syndicale représentative peut déposer auprès d'une autorité publique un préavis de grève nationale sans qu'il soit nécessaire qu'un préavis soit déposé auprès de chaque collectivité ou établissement concerné.⁽⁴⁾

Mesure d'Ordre Intérieur (MOI). Quelle que soit la collectivité, l'employeur peut prendre des mesures d'ordre intérieur pour modifier les tâches des agents présents en fonction des priorités opérationnelles et dans le respect des missions de leur grade (CE du 6/12/1996 n°177948).

L'obligation d'un préavis n'impose pas aux agents de déclarer leur intention de participer à la grève à leur employeur sauf si l'agent travaille dans un service soumis à l'obligation de service minimum.

II. L'OBLIGATION DE LA CONTINUITÉ DE SERVICE DANS CERTAINS SERVICES PUBLICS LOCAUX ET L'ORGANISATION DU SERVICE MINIMUM DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Indépendamment de l'obligation de préavis, quelle que soit la collectivité ou la strate de population, une obligation de service minimum s'impose dans certains services publics.

Le CGFP prévoit des dispositions particulières applicables à la Fonction Publique Territoriale dont l'organisation du service minimum dans certains services publics locaux. L'objectif du service minimum est d'assurer la continuité des services publics visés « dont l'interruption en cas de grève des agents publics participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels de leurs usagers ».⁽⁵⁾

Sont concernés par le service minimum les 6 services publics locaux suivants :

1. Collecte et traitement des déchets des ménages;
2. Transport public de personnes;
3. Aide aux personnes âgées et handicapées;
4. Accueil des enfants de moins de trois ans;
5. Accueil périscolaire;
6. Restauration collective et scolaire.

Afin d'assurer la continuité des services publics visés ci-dessus un accord peut être conclu entre « l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des agents ».⁽⁶⁾

CAA de MARSEILLE, 20/12/2022, 22MA02689
L'exercice du droit de grève dès la prise de service est à manier avec précaution. Dans cet arrêt, la Cour a considéré que la délibération du Conseil municipal approuvant un accord sur la continuité du service public de la restauration collective et scolaire ne peut exiger que les agents grévistes exercent leur droit de grève dès leur prise de service. Une consultation préalable du comité social territorial était nécessaire.

L'accord détermine les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord est approuvé par l'assemblée délibérante. A défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de la même assemblée.»⁽⁷⁾

OBLIGATION D'INFORMATION PRÉALABLE DE L'INTENTION DE L'AGENT DE PARTICIPER À LA GRÈVE

En conséquence, les agents travaillant dans les services soumis au service minimum mentionnés ci-dessus doivent informer, au plus tard 48h avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.⁽⁸⁾ L'irrespect de l'information préalable peut entraîner une sanction disciplinaire.⁽⁹⁾

L'agent territorial ayant déclaré son intention de participer à la grève mais qui renonce à y prendre part en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que l'autorité puisse procéder à son affectation. L'agent territorial participant à la grève qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse procéder à son affectation.⁽¹⁰⁾ L'irrespect de ces règles peut également entraîner une sanction disciplinaire.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service pourrait entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents territoriaux ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

En complément de l'obligation de service minimum

dans ces 6 services publics locaux, le code de l'éducation prévoit un droit d'accueil des élèves des écoles maternelles et primaires. Le service d'accueil est mis en place par la commune si au moins 25% des professeurs ont déclaré leur intention de faire grève.

Par ailleurs, s'ajoutent les services publics dits «indispensables» tels que les SDIS, la police municipale, l'état civil ou encore les établissements de santé.

L'autorité territoriale doit prévoir le remplacement des agents grévistes en faisant appel au volontariat. A défaut de volontaire non gréviste, l'autorité territoriale peut procéder à des désignations qui se formalisent par un arrêté individuel ou une lettre.

LE TRAITEMENT DES INFORMATIONS COUVERTES PAR LE SECRET PROFESSIONNEL

Les informations issues de ces déclarations individuelles ne peuvent être utilisées que pour l'organisation du service durant la grève et sont couvertes par le secret professionnel. Leur utilisation à d'autres fins ou leur communication à toute personne autre que celles désignées par l'autorité territoriale comme étant chargées de l'organisation du service est possible d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.⁽¹¹⁾

400 000€ d'amende : la CNIL a sanctionné la RATP d'une amende de 400 000 euros après avoir constaté que plusieurs centres de bus avaient intégré le nombre de jours de grève des agents dans des fichiers d'évaluation qui servaient à préparer les choix de promotion. Elle a également relevé une durée de conservation excessive des données et des manquements relatifs à la sécurité des données.⁽¹²⁾

BOÎTE À OUTIL DU CDG 83 :

[Note d'information 2020-723 relative aux mesures permettant d'assurer la continuité du service en cas de grève](#)

III. EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE ET IMPACT SUR LA PAIE ET LES COTISATIONS

L'exercice du droit de grève se traduit par l'absence du service fait. Le service fait est le principe pour la rémunération. En conséquence, la participation à la grève entraîne une retenue sur le traitement et ses compléments autres que les suppléments pour charges de famille.

Les agents publics ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis.

⁽¹⁾ Alinéa 7 du préambule de la [Constitution de 1946](#)

⁽²⁾ Assemblée Nationale - Question N° : 105638 du 19/04/2011

⁽⁷⁾ Art. L. 114-8 CGFP / ⁽⁸⁾ Art. L. 114-9 CGFP

⁽⁹⁾ Art. L. 114-10 CGFP / ⁽¹⁰⁾ Art. L. 114-9 CGFP

⁽¹¹⁾ Article 226-13 « La révélation d'une information à caractère secret par une personne qui en est dépositaire soit par état ou par profession, soit en raison d'une fonction ou d'une mission temporaire, est punie d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende. »

⁽¹²⁾ Délibération de la formation restreinte n°SAN-2021-019 du 29 octobre 2021 concernant x

Les agents sont libres de cesser ou de reprendre le travail au moment qu'ils choisissent dans le cadre fixé par le préavis.⁽¹³⁾

La jurisprudence a précisé de manière constante qu'en cas d'absence de service fait, la retenue sur la rémunération doit être strictement proportionnelle à la durée du service non fait.⁽¹⁴⁾

La règle du trentième indivisible ne s'applique pas dans la fonction publique territoriale.

ZOOM SUR LA COMPENSATION FINANCIÈRE VERSÉE PAR L'ETAT AUX COMMUNES POUR L'ACCUEIL DES ÉLÈVES EN CAS DE GRÈVE DES ENSEIGNANTS

Question écrite n° 00662 Journal Officiel du 13/10/2022

« Les dispositions du décret n° 2008-901 du 4 septembre 2008 relatif à la compensation financière de l'Etat au titre du service d'accueil précisent les modalités de calcul de cette compensation. Celles-ci prennent en compte soit le nombre d'enfants accueillis, soit le nombre d'enseignants grévistes, selon le mode de calcul le plus favorable pour chaque commune.

Dans le premier cas, le montant de la compensation s'élève à 110 € par jour par groupe de quinze élèves.

Dans le second cas, le montant de la compensation s'élève à neuf fois le salaire minimum de croissance horaire par enseignant de l'école ayant participé au mouvement de grève. En tout état de cause, l'article 2 du décret précité précise que « la compensation financière ne peut être inférieure à 200 € par jour ».

LA BOÎTE À OUTILS DU CDG 83



Flash info 2020-10 déclaration et prise en compte des jours de grève - CNRACL

Flash info 2018-01 relatif aux dossiers retraite - principaux points de vigilance

L'instauration d'un seuil plancher, ainsi que la prise en compte du mode de calcul le plus intéressant, permettent d'assurer aux communes une compensation financière couvrant l'intégralité de la dépense engagée lors de la mise en place du service d'accueil.

Il convient de noter que la compensation est versée y compris dans les cas où la commune a fait appel à du personnel communal déjà rémunéré par la collectivité. Les montants de la compensation financière que l'Etat verse aux communes peuvent donc être, selon les cas, supérieurs aux coûts réels supportés par ces dernières

au titre de l'organisation du service d'accueil. La révision des modalités de calcul de cette compensation n'est donc pas envisagée actuellement.»

IV. DROIT DE GRÈVE, ORGANISATION DES SERVICES ET OBLIGATION D'OBÉISSANCE

Exemple de l'EHPAD la Croix de l'Orme

Trois décisions de la cour administrative d'appel de Lyon nous apportent des éléments.

La jurisprudence est constante concernant la compétence de l'autorité territoriale pour fixer les conditions de fonctionnement d'un service public. Toutefois, la décision de l'autorité territoriale est susceptible de recours. Dans ce cadre, le juge contrôle la proportionnalité de la décision avec les nécessités de service public et le respect du droit de grève. En revanche, quand bien même la décision serait jugée illégale, l'agent désigné pour assurer le service ne peut refuser d'accomplir son service sans s'exposer à une sanction disciplinaire pour refus d'obéissance.

FAQ DU CIG DE VERSAILLES

Pour comprendre la grève
[Lire la FAQ](#)



CAA DE LYON, 17/06/2021, 19LY01016

« En l'état de la législation, il appartient à l'autorité administrative responsable du bon fonctionnement d'un service public de fixer elle-même, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, la nature et l'étendue de ces limitations pour les services dont l'organisation lui incombe. Dans ce cadre, si le maire d'une commune peut légalement donner l'instruction à des agents d'un EHPAD souhaitant faire grève d'être en service un jour de grève, dans le but d'assurer le maintien d'un effectif suffisant pour garantir la sécurité et la dignité des résidents et la continuité des soins, il ne peut toutefois prendre que les mesures imposées par l'urgence et proportionnées à ces nécessités de service public.

Si la commune expose que, le 21 septembre 2017, seul l'effectif cible moins un agent était présent, elle ne conteste pas les chiffres avancés par M. E... sur le nombre d'agents désignés qui était ainsi supérieur aux effectifs cibles et, plus encore, aux effectifs minimum définis par l'EHPAD la Croix de l'orme lui-même.

Dans ces circonstances, alors qu'il n'est pas démontré que la présence spécifique de M. E..., en plus de celle de onze autres agents auxiliaires de soins, était indispensable, ou urgente, le jour concerné par le préavis de grève, ce dernier est fondé à soutenir que l'arrêté du mardi 18 septembre 2017 le désignant pour assurer son service le mardi suivant porte une atteinte disproportionnée à son droit de faire grève garanti par la constitution. »

En conséquence, la décision du 18 septembre 2017 du maire de la commune de Saint-Etienne est annulée.

Dans le même sens, concernant un SDIS à propos de la délibération du conseil d'administration du service départemental d'incendie et de secours de la Moselle adoptant un règlement relatif à la mise en œuvre de l'exercice du droit de grève des sapeurs-pompiers professionnels exerçant au sein de cet établissement. **CAA de NANCY, 3ème chambre, 19/10/2021, 19NC01267**

CAA DE LYON, 17/06/2021, 19LY01012

La commune ne produit aucun élément ni ne justifie qu'il était nécessaire de mobiliser, en prévision de ce jour de grève annoncée, un effectif d'agents supérieur à celui du fonctionnement normal de l'établissement.

Si la commune de Saint-Etienne expose que cette mobilisation de personnels était opérée à titre de précaution pour faire face à un nombre d'agents absents éventuellement trop important, elle n'établit la réalité ni de telles futures absences ni de la pratique, qu'elle affirme suivre, de libérer de leurs obligations, le moment venu, les agents dont la présence n'est finalement pas indispensable au service.

Dans ces circonstances, alors qu'il n'est pas démontré que la présence spécifique de M. E..., en plus de celle, au minimum, de dix autres agents auxiliaires de soins, était indispensable, ou urgente, le jour concerné par le préavis de grève, ce dernier est fondé à soutenir que l'arrêté du mardi 5 septembre 2017 le désignant pour assurer son service le mardi suivant porte une atteinte disproportionnée à son droit de faire grève garanti par la constitution.

CAA DE LYON, 17/06/2021, 19LY01024

Toutefois, la circonstance que l'arrêté du 5 septembre 2017 a été considéré comme illégal et annulé par la cour, est sans influence sur la légalité de la sanction infligée à M. E..., dès lors que celle-ci n'a pas été prise en application ou pour l'exécution de l'arrêté du 5 septembre 2017, mais en conséquence de son refus d'exécuter une instruction qui lui avait été donnée, en méconnaissance de son obligation d'obéissance.

M. E... ne pouvait se soustraire à son obligation d'obéissance que dans le cas d'un ordre manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

La consigne donnée à M. E..., même illégale, n'étant pas de nature à compromettre gravement un intérêt public, le refus de M. E... d'accomplir son service caractérise un refus d'obéissance de nature à justifier la sanction qui lui a été infligée d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux jours.



Des questions sur l'exercice du droit de grève dans votre collectivité :

Vos interlocuteurs au CDG 83 :

- Gestion des carrières, vos correspondant : tableau de répartition disponible sur le site du CDG83
- L'assistance retraite vos correspondantes CNRACL : tableau de répartition disponible sur le site du CDG83
- Conseil juridique : juridique@cdg83.fr



Retrouvez l'actualité juridique du CDG 83 sur le site ou inscrivez vous à la veille par mail à juridique@cdg83.fr

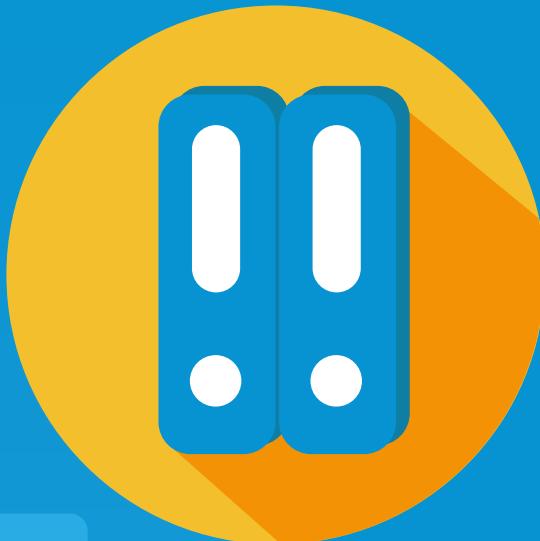


Dans le prochain numéro nous vous donnerons toutes les clés pour mener une fin/renouvellement de CDD.



GESTION DES ARCHIVES

Et si vous faisiez le point?



Diagnostic
Formation
Conseil
Traitement
Elimination

