

Un collège référent déontologue pour les élus locaux **P12**



P8 - Lutter contre le risque routier, le combat continue



P16 - Réforme des retraites : les principales mesures



P18 - Un protocole d'accord avec les syndicats

SOMMAIRE

AU FIL DE L'ACTU..... P3
Les rendez-vous du Centre de Gestion

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4
Les mécanismes du compte administratif

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6
Adjoint technique espaces verts - espaces naturels : des métiers en pleine évolution

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8
Lutter contre le risque routier : le combat continue

SANTÉ..... P10
Visites de services, au plus près de la santé des agents

DOSSIER..... P12
Un collège référent déontologue pour les élus locaux

ARCHIVES..... P14
L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 6

RELATIONS SOCIALES - EMPLOI PUBLIC..... P16
Réforme des retraites, les principales mesures applicables à la Fonction Publique Territoriale

RELATIONS SOCIALES - EMPLOI PUBLIC..... P18
Un protocole d'accord avec les syndicats

ACTU JURIDIQUE..... P20

EDITO



La promotion interne constitue une disposition prévue par le Code Général de la Fonction Publique, qui offre la possibilité aux fonctionnaires de faire évoluer leur carrière, en changeant de cadre d'emplois, voire de catégorie.

Dans l'environnement des Ressources Humaines de la Fonction Publique Territoriale, le mois de juin est traditionnellement celui de cette promotion interne. L'édition 2023 vient de s'achever pour les collectivités territoriales et établissements publics varois, affiliés au Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

En effet, dans ce cas, le CDG83 a alors la charge d'organiser pour leur compte, le recueil des dossiers, leur analyse destinée à départager les candidats, et l'inscription des promus sur les listes d'aptitudes.

Rappelons, que chaque année, de nombreux fonctionnaires territoriaux y prétendent. Ceux-ci doivent être proposés par leur employeur.

Rappelons également que la promotion interne n'est pas automatique pour celles et ceux qui y sont cependant éligibles. En effet, l'analyse des dossiers obéit aux critères fixés par les Lignes Directrices de Gestion, entérinées par délibération du Conseil d'Administration du CDG83. L'ancienneté, le niveau d'encadrement, la formation professionnelle, et la présentation de concours ou examens, en font par exemple partie.

Beaucoup l'ignorent par ailleurs, mais chaque année, le nombre de postes ouverts à la promotion interne dans chaque cadre d'emploi fait l'objet de quotas. Il varie notamment en fonction du nombre de poste créés par les collectivités territoriales et établissements publics affiliés, dans ces mêmes cadres d'emploi.

Ainsi, au regard du nombre de dossiers, les campagnes de promotion interne font peu d'élus, pour de nombreux déçus. La patience est bien souvent une vertu à adopter. Néanmoins, le CDG83 est à la disposition des collectivités territoriales et établissements publics pour les aiguiller dans l'élaboration des dossiers.

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

AU FIL DE L'ACTU

Les rendez-vous du CDG 83

**Le Centre de Gestion au
Salon des Communes et des
Intercommunalités du Var**



Le Centre de Gestion du Var, en sa qualité de partenaire de l'association des Maires et Présidents d'Intercommunalités du Var, sera présent pour la 6^{ème} édition du Salon des Communes et des Intercommunalités du Var le 6 octobre prochain au complexe Henri Giran à Draguignan. Les agents du CDG 83 présenteront à cette occasion leurs missions et compétences – notamment facultatives – dans le domaine des ressources humaines, à destination des collectivités et établissements publics du Var : Médecine préventive, prévention des risques, archivage, paie à façon...

Ce salon, dédié aux actions et aux préoccupations des collectivités et des organismes publics est le rendez-vous des élus et des décideurs qui préparent l'avenir de nos communes et territoires. Il s'adresse :

- **Aux élus** : Maires, adjoints, conseillers municipaux, présidents, élus communautaires, conseillers départementaux et régionaux, députés, sénateurs...
- **Aux personnels d'encadrement** : Directeurs et secrétaires généraux, chefs de service, cadres...
- **Aux personnels techniques et administratifs.**
- **Aux acheteurs**

Un colloque sur les risques psycho-sociaux

Le Centre de Gestion du Var organisera le 12 octobre à Brignoles (hall des expositions et auditorium des ursulines) un colloque consacré à la gestion des situations de crise avec les risques psycho-sociaux à savoir : la gestion des événements traumatiques, la gestion des crises suicidaires et le rôle de l'employeur face aux violences conjugales.

Cet événement s'adresse aux élus, directeurs généraux des services, directeurs des ressources humaines, assistants et conseillers de prévention et représentants du personnel en comité social territorial.

Les participants seront invités dans un premier temps à assister à deux ateliers sur :

- **La crise suicidaire** animée par Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social au CDG 83
- **Les événements traumatiques**, animés par Marie-Aurélien Druminy, psychologue clinicienne intervenant en entreprises et en collectivités sur le suivi post traumatique

La 2e partie de la journée sera consacrée à une **conférence sur le rôle de l'employeur face aux violences conjugales** en présence de l'Adjudante-chef Cano (Gendarmerie – Maison de protection des familles), de Mme Roy (Association Varoise pour le respect de l'enfant), Lais Durand (co-directrice et responsable juridique au Centre d'information sur le droit des femmes et des familles du Var) et Chantal Molines, déléguée aux droits des femmes à la Préfecture.





Robert BENEVENTI

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

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE

Les mécanismes du compte administratif

Avec le débat d'orientation budgétaire et l'établissement du budget primitif, le vote du compte administratif fait partie des grandes étapes budgétaires du Centre de Gestion du Var. Un budget géré de façon rigoureuse et ce, malgré l'inflation et la volonté du CDG 83 de maintenir la baisse de sa cotisation additionnelle.

COMMENT EST ALIMENTÉ LE BUDGET DU CENTRE DE GESTION ?

L'activité du Centre de Gestion repose sur un Budget alimenté principalement par les cotisations obligatoire et additionnelle que les collectivités et établissements publics affiliés versent au Centre de Gestion (articles L. 452-38 et L. 452-40 à L. 452-48 du Code Général de la Fonction Publique). Cette ressource principale se voit également abondée par le produit des prestations facturées au titre des missions facultatives assurées par les services du Centre de Gestion, sur la base de tarifications adoptées par le Conseil d'Administration (Ex. : hygiène et sécurité, archivage, paie à Façon...).

LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT

DÉPENSES	MONTANT €
Charges à Caractère Général	1 088 152
Charges de Personnel	5 354 819
Autres Charges de Gestion Courante	612 257
Charges Financières	8 580
Charges Exceptionnelles	3 478
Dotations aux amortissement	154 382
TOTAL	7 221 668 €

Comme le fait apparaître le graphique suivant, les charges de personnel représentent plus de 74 % des charges de fonctionnement totales (dépendances réelles + opérations d'ordre). Les charges de personnel intègrent le traitement des agents du Centre de Gestion (69 %), des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) (1 %) ainsi que les rémunérations des intervenants, des surveillants et des agents du service de remplacement 30 %). Le poids des rémunérations dans l'ensemble du volume budgétaire traduit l'activité des services et la diversité des prestations offertes par le CDG.

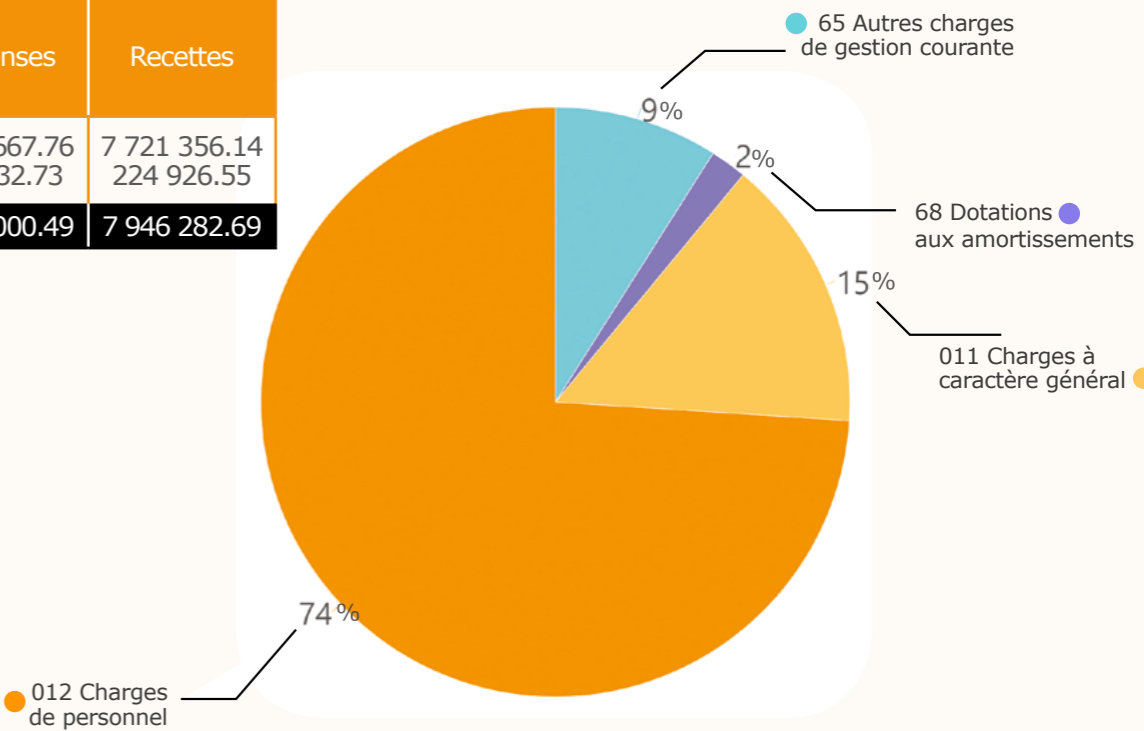


LES DÉPENSES ET RECETTES

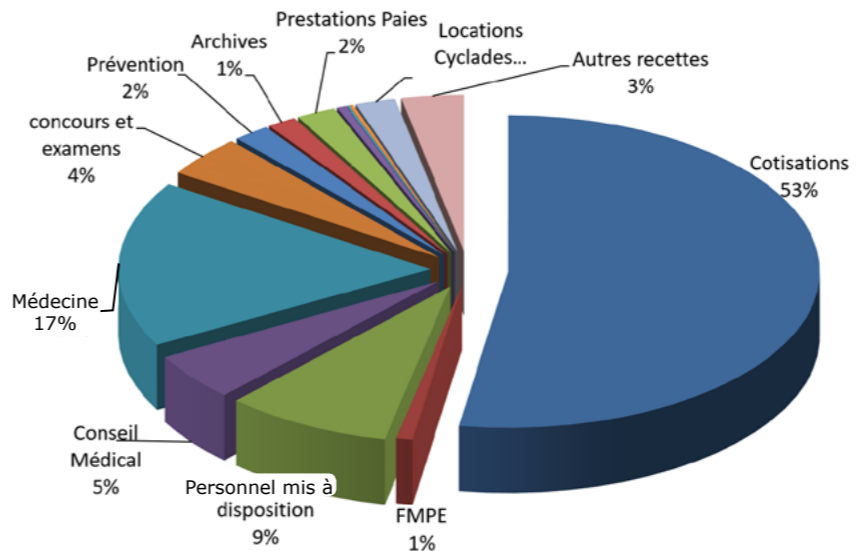
Compte administratif 2022	Dépenses	Recettes
Fonctionnement	7 221 667.76	7 721 356.14
Investissement	214 332.73	224 926.55
Totaux	7 436 000.49	7 946 282.69



LES DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT



LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT



RECETTES	MONTANT €
Produits des Services	7 348 221
Subventions d'exploitation	67 447
Autres Produits de Gestion Courante	172 834
Produits Exceptionnels	42 477
Autres Recettes	90 377
TOTAL	7 721 356 €

RÉSULTAT 2022 ET AFFECTATION

Avec le report de l'excédent cumulé, le résultat de clôture permet de dégager un excédent global de 5 372 166.75 €. En investissement, le résultat de clôture est excédentaire de 346 238.86 € ; les restes à réaliser au titre de l'exercice 2022 s'élèvent à 47 552.91 € et ils ont été repris lors du vote du budget primitif 2023.

RÉPERCUSSION DE LA BAISSÉ DES COTISATIONS POUR LES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Le 25 novembre 2021, le conseil d'administration a fait le choix de baisser son taux de cotisation additionnelle de 0,6% à 0,4%. En 2022, le CDG 83 a ainsi perçu près de 4 056 059 €. Si la cotisation avait été maintenue, le Centre de Gestion aurait perçu près de 4 732 069 €. Autrement dit, la baisse de la cotisation additionnelle a permis à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département de récupérer la somme de 676 010 €.



René UGO

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

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Adjoint technique espaces verts / espaces naturels : des métiers en pleine évolution

Au printemps dernier, le Centre de Gestion du Var organisait le concours d'adjoint technique territorial – espaces verts / espaces naturels. À cette occasion, Olivier Badie, directeur du service espaces verts depuis 2019 au sein de la Métropole Toulon Provence Méditerranée (antenne de Toulon/le Revest) revient sur les enjeux de l'entretien du patrimoine naturel à l'heure du changement climatique et du manque d'eau.

EN QUOI CONSISTENT AU QUOTIDIEN, VOS MISSIONS DE DIRECTEUR DES ESPACES VERTS AU SEIN DE LA MÉTROPOLE TOULONNAISE ?

« Je gère quatre services regroupant 127 agents. Le premier service a en charge les projets d'aménagement incluant les nouvelles méthodes de gestion des espaces verts, à savoir l'utilisation de plantes grasses et autres, moins consommatrices d'eau. Le second service s'occupe de la maintenance des espaces : entretien, tonte, plantation et taille des arbustes. Le troisième a la responsabilité de la gestion des fluides : entretien des fontaines, mise en place et réparation du système d'arrosage et élagage en régie. Enfin, le service de production où nous semons et cultivons nos jeunes plants sur notre centre de culture, d'une surface de six hectares. »

COMMENT GÈRE-T-ON AU MIEUX CES ESPACES DANS LE CONTEXTE MÉTÉOROLOGIQUE ACTUEL ?

« Notre métier est soumis d'une part aux politiques de développement durable et d'autre part aux changements climatiques de ces dernières années. Nous devons trouver ainsi des moyens de lutter contre les îlots de chaleur avec des plantations en jardin, d'alignement sur la voirie d'arbres avec de nouvelles essences, et l'adaptation de nos cultures face au manque d'eau. Nous travaillons par exemple à la désimperméabilisation de cours d'écoles où nous allons créer de vrais îlots de fraîcheur en intégrant de nouveaux végétaux et de nouvelles méthodes culturales. »

**« ETUDIER LA POSE DE NOUVELLES PLANTES MOINS
CONSUMMATRICES D'EAU »**

QUELLES SONT LES SOLUTIONS POUR PRÉSERVER LA RESSOURCE EN EAU ?

« À la demande du Préfet, nous devons actuellement baisser la consommation d'eau de 20% et effectuer l'arrosage entre 19h et 9h du matin. Ces mesures risquent de se renforcer cet été (interview réalisée le 16/05/2023). Il a plu un peu ce printemps, mais ce n'est pas satisfaisant. Le déficit hydraulique dans le bassin toulonnais au 30 avril dernier était de 66% autrement dit, le mois d'avril équivaut à un mois de juin en termes d'hydrométrie. C'est pourquoi, nous étudions la pose de plantes avec de nouvelles typologies d'essence, diminuons la création de gazon, mettons systématiquement du paillage dans nos différents massifs, utilisons davantage les galets, pouzzolane et stabilisé. Nous jouons avec les couleurs et les matières pour conserver un maximum d'humidité. »

QUELLES SONT LES RECOMMANDATIONS À SUIVRE POUR LES PARTICULIERS POUR ÉCONOMISER L'EAU ?

« Il faut se rendre à l'évidence que les conditions climatiques ont changé. Il faut éviter la pose de gazon qui est gourmand en eau, penser à créer des bacs de rétention pour récupérer l'eau de pluie, favoriser l'arrosage au goutte-à-goutte. »

**« LES SERVICES DES ESPACES VERTS REGROUPENT
DES MÉTIERS À PART ENTIÈRE »**

DES PRÉCAUTIONS SONT À PRENDRE AUSSI DANS L'ENTRETIEN DES ESPACES VERTS ET NATURELS DES PARTICULIERS ?

« Il y a effectivement une obligation légale de débroussaillage pour les particuliers. Cette action est indispensable et vient en complément du débroussaillage assuré par nos équipes techniques sur la voie publique durant le printemps. Chaque propriétaire doit ainsi débroussailler ses espaces et ce, sur 50 mètres autour de son habitation. Cette action ne doit pas être prise à la légère, les contrôles sont de plus en plus fréquents et une grande campagne de sensibilisation a été mise en œuvre sur Toulon. L'objectif n'est pas de contraindre les gens, mais de leur faire comprendre que cette mesure est nécessaire pour prévenir et lutter contre les incendies. »

VOUS ÊTES JURY DU CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL SPÉCIALITÉ ESPACES VERTS / ESPACES NATURELS. QUELS PROFILS RECHERCHEZ-VOUS ? QUELS SONT LES ENJEUX POUR LES COLLECTIVITÉS DE RENFORCER LEURS ÉQUIPES AVEC DES CANDIDATS SÉLECTIONNÉS PAR LE BIAIS DU CONCOURS ?

« Les services des espaces verts regroupent des métiers à part entière. On travaille sur l'être vivant. Il faut que les candidats prennent conscience que notre profession est en mutation permanente. Lors des jurys de concours, nous essayons de voir si les connaissances et l'expérience du candidat sont en adéquation avec la réalité du métier. Certains par exemple possèdent d'excellentes connaissances mais ignorent presque tout des missions de la Fonction Publique Territoriale. Un candidat bien préparé, maîtrisant le cadre institutionnel de la Fonction Publique et se tenant régulièrement informé de l'actualité et de l'évolution du métier a tout pour être lauréat du concours. »



PRÉSENTATION DU CADRE D'EMPLOIS

Les adjoints techniques territoriaux sont chargés de tâches techniques d'exécution.

Ils exercent leurs fonctions dans les domaines du bâtiment, des travaux publics, de la voirie et des réseaux divers, des espaces naturels et des espaces verts, de la mécanique et de l'électromécanique, de la restauration, de l'environnement et de l'hygiène, de la logistique et de la sécurité, de la communication et du spectacle, de l'artisanat d'art.

Ils peuvent également exercer un emploi :

1° D'égoutier, chargé de maintenir les égouts, visitables ou non, dans un état permettant l'écoulement des eaux usées ;

2° D'éboueur ou d'agent du service de nettoyage chargé de la gestion et du traitement des ordures ménagères ;

3° De fossoyeur ou de porteur chargé de procéder aux travaux nécessités par les opérations mortuaires ;

4° D'agent de désinfection chargé de participer aux mesures de prophylaxie des maladies contagieuses, notamment par la désinfection des locaux et la recherche des causes de la contamination.

Ils peuvent également assurer la conduite de véhicules, exercer des fonctions de gardiennage, de surveillance ou d'entretien dans les immeubles à usage d'habitation relevant des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des abords et dépendances de ces immeubles, exercer leurs fonctions dans les laboratoires d'analyses médicales, chimiques ou bactériologiques.

Lorsqu'ils sont titulaires d'un grade d'avancement, les adjoints techniques territoriaux peuvent assurer la conduite de poids lourds et de véhicules de transport en commun.

Les agents relevant du grade d'adjoint technique territorial sont appelés à exécuter des travaux techniques ou ouvriers. Ils peuvent être chargés de la conduite d'engins de traction mécanique ne nécessitant pas de formation professionnelle et être chargés de la conduite de véhicules de tourisme ou utilitaires légers, dès lors qu'ils sont titulaires du permis approprié en état de validité. Ils peuvent être chargés de l'exécution de tous travaux de construction, d'entretien, de réparation et d'exploitation du réseau routier départemental ainsi que des travaux d'entretien, de grosses réparations et d'équipement sur les voies navigables, dans les ports maritimes, ainsi que dans les dépendances de ces voies et ports.



Blandine MONIER

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

Lutter contre le risque routier : le combat continue

Comme chaque année en cette période, le Centre de Gestion du Var a organisé une journée de sensibilisation à la sécurité routière à destination des agents de la Mairie de la Seyne-sur-Mer, en partenariat avec la Ville hôte et la Maison de la Sécurité Routière de la Préfecture du Var. Ainsi, le 8 juin dernier, près d'une centaine de personnes étaient présentes pour découvrir les différents ateliers dont le but est le suivant : adopter des précautions simples sur la route pour éviter de terribles catastrophes.

PREMIÈRE CAUSE DE MORTALITÉ AU TRAVAIL

« L'objectif est de faire prendre conscience aux agents de la collectivité de l'importance du risque automobile qui est la première cause de mortalité au travail, rappelle Clément Sintès, Agent Chargé de la Fonction d'Inspection au Centre de Gestion du Var. Il ne faut pas oublier que conduire reste un acte de travail. C'est pourquoi, il est essentiel d'instaurer et de pérenniser une culture de sécurité routière chez les utilisateurs de véhicules de la collectivité en adéquation totale avec un esprit de prévention des risques professionnels. »

À travers cet événement, piloté par le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social du CDG 83, il est aussi question de répondre aux obligations générales de sécurité (notamment l'obligation de sécurité de résultat) imposées par les textes réglementaires du code du travail (art. L. 4121-1 à L. 4121 -3). « Le but est aussi de relayer dans la collectivité, la politique nationale de sécurité routière en s'engageant conformément au programme d'actions mis en place par le comité interministériel de la sécurité routière », poursuit Clément Sintès.

LA PREUVE PAR L'EXEMPLE

Des démonstrations de percussion réalisées par Pascal Dragotto ont constitué les points forts de la journée. Le but est de faire prendre conscience des dégâts occasionnés par un choc à seulement 50km/h.

LES PARTENAIRES

Cette journée a été organisée avec les partenaires suivants : la Préfecture du Var avec la Maison de la sécurité routière et les intervenants départementaux de sécurité routière – Alain Eyguesier, animateur de sécurité routière, Pascal, Laurence et Kevin Dragotto, cascadeurs, la Police nationale représentée par la CRS autoroutière-Méditerranée, Lionel Barra, addictologue, La GMF, La MNT et la BFM, Centaure (Centre de Formation à la Sécurité Automobile).

INTERVIEW



Pascal Dragotto, cascadeur, intervenant départemental de sécurité routière : « Être cascadeur est avant tout une vocation »

Comment devient-on cascadeur professionnel ?

« Je suis passionné par la cascade depuis tout petit. Dès mon plus jeune âge, je savais que c'était ce métier que je voulais faire plus tard. J'ai la chance donc d'avoir fait de ma passion d'enfance ma profession mais il a fallu être persévérant. Contrairement aux Etats-Unis, il n'y a pas d'école de cascade. Alors je suis parti en tournée avec des équipes de cascade. J'ai créé ma société à l'âge de 18 ans et réalisé mes premiers crachs tests pour la Mairie de Marseille. »

Comment passe-t-on de la cascade à la prévention routière ?

« Cascade et prévention routière sont reliées. Lorsque l'on réalise une démonstration de percussion entre deux véhicules à 50km/h pour reproduire grandeur nature les conséquences d'un accident en ville, il faut quelqu'un pour conduire le véhicule. Ce n'est pas un effet spécial ou une simulation vidéo. Dès lors, il faut prendre un maximum de précautions. Pour le conducteur d'abord en s'assurant que la ceinture de sécurité fonctionne correctement par exemple. Le but pour moi est de dormir chez moi le soir et non à l'hôpital ! Il faut aussi s'assurer que le public soit en sécurité autrement dit, qu'il n'ait pas à subir les conséquences de l'impact entre les deux voitures. Pour cela, on crée des marges de sécurité. Le public est ainsi disposé pour assister au choc tout en ne recevant aucun débris. »

Vous est-il arrivé de vous blesser sérieusement durant l'une de vos cascades ?

« Il m'est arrivé d'avoir des entorses et des douleurs aux cervicales mais sinon jamais de grosses blessures. On peut avoir des surprises comme des airbags qui se déclenchent sous le siège et qui peuvent être douloureux. »

Que se passe-t-il dans l'esprit et dans le corps lorsque vous réalisez une cascade ?

« L'esprit est serein car je m'élance de façon volontaire. Mon but est de percuter au mieux le véhicule afin que cela soit le plus spectaculaire possible. Dans ces moments-là, on reste concentré sur l'objectif et on ne ferme pas les yeux. Sur le corps, j'encaisse des G du fait de l'accélération de la voiture, mais je suis bien préparé physiquement. Au niveau de la sécurité, je suis équipé comme un pilote de formule 1. On ressent bien sûr le choc, notamment au niveau des cervicales. »

«MALGRÉ L'EXPÉRIENCE DE LA ROUTE, BEAUCOUP DE MAUVAISES HABITUDES PEUVENT ÊTRE PRISES !»

Dans quels endroits intervenez-vous pour vos démonstrations ?

« On se déplace partout en France. Dernièrement, je me suis rendu à Belfort. Nous allons à la rencontre du jeune public – collégiens et lycéens – qui fait ses premiers pas sur la route. Nous ciblons beaucoup les jeunes mais aussi les adultes car, malgré l'expérience de la route, beaucoup de mauvaises habitudes peuvent être prises. »

Quelles sont les réactions du public après vos démonstrations ?

« Nous sommes présents sur les réseaux sociaux et nous comptons comme abonnés beaucoup de parents d'élèves mais aussi des jeunes qui nous envoient des messages et des photos sur les mesures qu'ils adoptent pour leur sécurité. C'est un bonheur pour nous. Ces jeunes nous montrent qu'ils sont attachés au message que nous avons essayé de leur transmettre. Des personnes viennent aussi nous voir ou nous contactent parfois plusieurs années après avoir assisté aux démonstrations. Elles en gardent encore un souvenir marquant. Ces témoignages constituent notre meilleure carte de visite. »



Les conséquences d'un choc à 50km/h !

Cette année encore, le Centre de Gestion a repris une formule qui a fait ses preuves dans le passé : la mise en place de 8 ateliers tournants animés par des intervenants en lien avec la sécurité routière.

Au-delà d'un simple discours, le CDG 83 a fait le choix de sensibiliser les agents de la Seyne-sur-Mer à travers des exemples concrets, des mises en situation ou bien encore des témoignages chocs destinés à faire prendre conscience des dégâts – parfois irréversibles – que peuvent occasionner des accidents de la route. Cette journée a été ouverte par Christine Cuniberti, adjointe au Maire de la Seyne-sur-Mer déléguée à la santé et au bien être au travail et René UGO, 2ème Vice-Président du CDG83.

Visites de services : Au plus près de la santé des agents

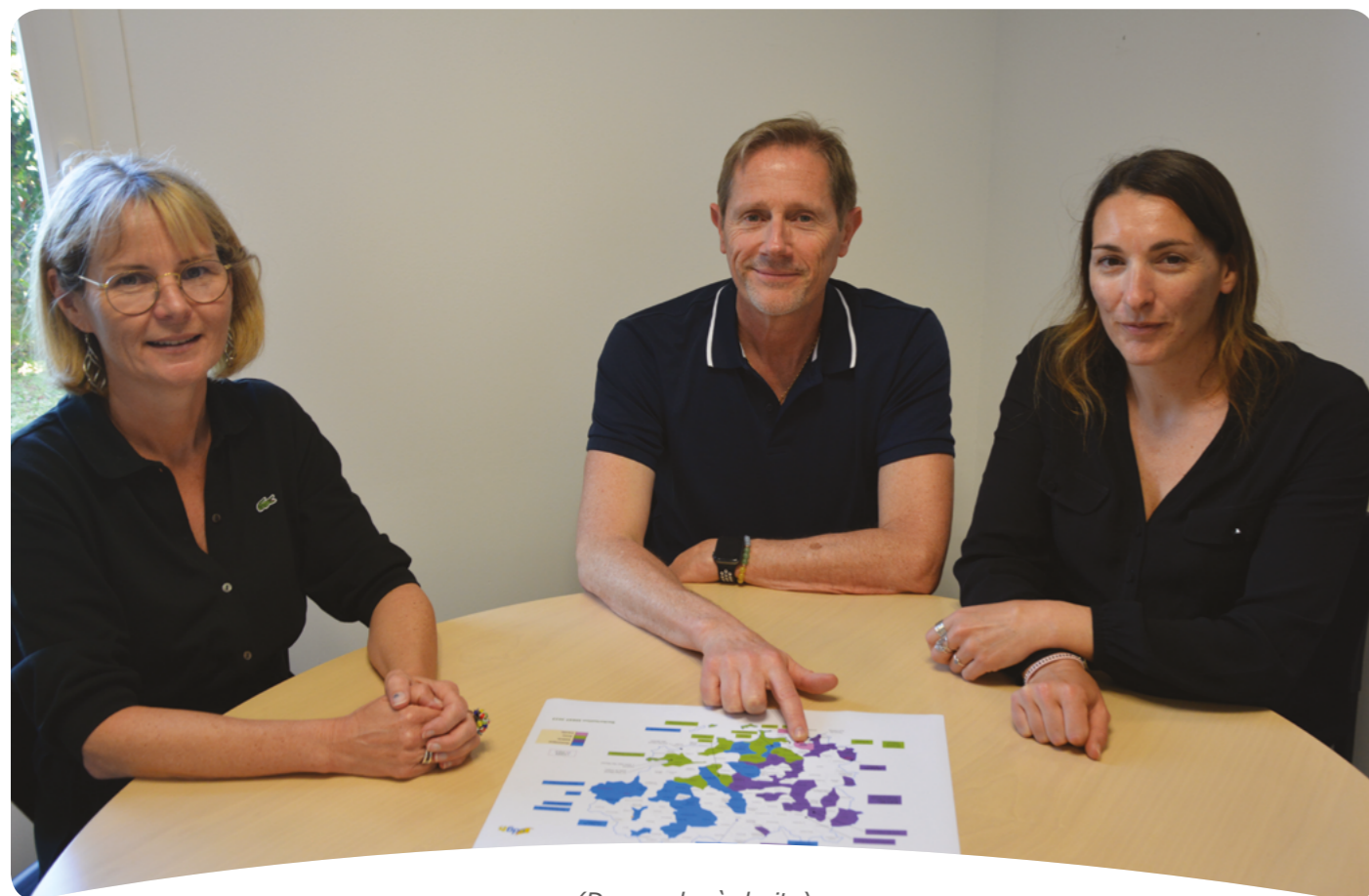
Dans le cadre de leurs missions, les membres de l'équipe pluridisciplinaire consacrent un tiers de leur temps aux Actions sur le Milieu de Travail (AMT). A ce titre, les visites de services, réalisées par les infirmiers en santé au travail (IDEST) du Centre de Gestion du Var, après délégation du médecin du travail, permettent d'effectuer des recommandations pour préserver la santé des agents au sein des collectivités et des établissements publics du département.

Au CDG 83, 1/3 du temps de travail de l'équipe du pôle Santé et Conditions de travail est consacré aux déplacements sur le terrain, à la rencontre des agents des collectivités et des établissements publics du Var. Ces actions sur le milieu de travail regroupent différentes missions : les études de postes, la participation à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT) les informations collectives mais aussi les visites de services.



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

« L'objectif de la visite de service est de voir comment les agents travaillent, explique Valérie Mosnier, infirmière en santé au travail au Centre de Gestion du Var. Le but est de préserver la santé et améliorer les conditions de travail. » Ainsi, la première mission pour les infirmiers est d'appréhender le travail réel, de faire le lien entre le vécu des agents, leur travail concret et leur santé. Afin de faire émerger les risques auxquels les agents sont exposés. L'IDEST sensibilise les agents et les collectivités sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, il a un rôle important dans la délivrance des messages de prévention. Ces visites se font soit à la demande de la collectivité, soit à la demande du médecin du travail qui a pu constater des problèmes de santé ou de conditions de travail chez un agent à la suite d'une visite médicale.



(De gauche à droite)
Valérie Mosnier, Dominique Giet et Carole Lusson,
infirmiers en santé au travail au CDG 83.

PRÉPARER LA VISITE

Avant de se rendre auprès d'une collectivité, les infirmiers du CDG 83 préparent leur visite. « On planifie en amont notre venue, le but étant que le responsable de service et l'assistant de prévention de la collectivité soient présents lors de notre visite, souligne Carole Lusson, IDEST au CDG 83. Sur place, nous réalisons plusieurs actions comme des relevés – mesure du bruit et de la lumière par exemple – on pèse des outils de travail »

RECOMMANDATIONS

À l'issue de ces visites, les infirmiers effectuent des recommandations pour améliorer les conditions de travail. « Ces recommandations sont signées par le médecin prescripteur, ajoute Dominique Giet, infirmier de santé au travail au Centre de Gestion du Var. Elles peuvent être aussi directement rédigées par le médecin. » Ces pistes d'amélioration sont ensuite transmises à la collectivité, notamment en direction du responsable de service et de l'assistant de prévention. « Elles peuvent être mises à l'ordre du jour de la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail », précise Valérie Mosnier.



En 2021, le conseil d'administration du Centre de Gestion du Var a fait le choix de renforcer son service de médecine préventive afin de pouvoir répondre aux attentes d'un maximum de collectivités et d'établissements publics du Var. Ainsi, depuis 2 ans, le pôle Santé et Conditions de travail est monté en puissance, assurant de ce fait un nombre croissant de visites de services. « On voit qu'à la suite de nos préconisations, les choses bougent », se félicite Valérie Mosnier. Et Dominique Giet d'ajouter. « Il est important d'être davantage présents auprès des collectivités. Les agents vieillissent et l'on constate de plus en plus de problèmes d'adaptation. »

Cette hausse du nombre de visites a nécessité aux infirmiers du pôle d'organiser leurs déplacements par sectorisation autrement dit, chaque agent intervient au sein d'un secteur géographique bien déterminé.

« Avoir chacun nos collectivités permet de mieux connaître ses problématiques, assure Carole Lusson. On connaît les référents et, dès que l'on constate qu'un agent rencontre des difficultés, il est plus facile d'en localiser l'origine. Cette sectorisation est d'autant plus importante que nous avons intégré de nouvelles collectivités. Il est donc impératif de bien nous organiser en amont. »

PROBLÈMES RÉCURRENTS ET SENSIBILISATION

Durant les visites de services, les infirmiers du Centre de Gestion peuvent avoir affaire à des problèmes récurrents. « Ce sont en général des matériels inadaptés pour les agents, constate Dominique Giet. On s'aperçoit aussi qu'il y a un manque de connaissances sur certains risques professionnels. » Dès lors, les infirmiers n'hésitent pas à effectuer des missions de sensibilisation. « Sur le port des équipements de protection individuelle ou sur le risque chimique », précise Valérie Mosnier. Cette sensibilisation se fait aussi par la proposition aux collectivités d'organiser des journées de dépistages auditif et visuel pour les agents exposés au bruit.

TRAVAIL AUX CÔTÉS DU PÔLE PRÉVENTION DES RISQUES

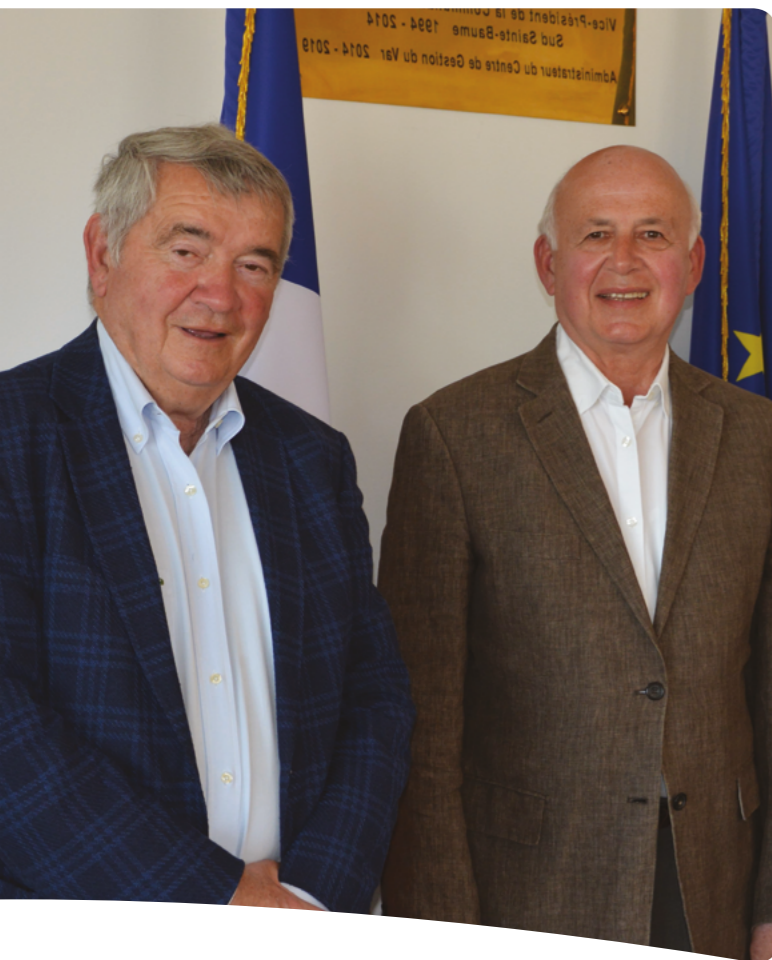
À l'instar d'autres missions, les infirmiers travaillent étroitement avec les agents du pôle Prévention des risques professionnels et accompagnement social du Centre de Gestion du Var. « Quand un préventeur se rend dans une collectivité pour la rédaction du document unique par exemple, nous nous déplaçons avec lui afin de faire connaître nos missions auprès de la structure », note Valérie Mosnier. Et Dominique Giet de conclure. « Avec le renforcement du service de médecine préventive, il est important de faire connaître nos missions. Aujourd'hui, beaucoup de collectivités nous font confiance et ont décidé de conventionner avec le Centre de Gestion. »



LES ÉTUDES DE POSTE

Les études de poste font également partie des missions des infirmiers du Centre de Gestion du Var dans le cadre du 1/3 temps. « Contrairement aux visites de service, l'étude de poste se fait à titre individuel, explique Carole Lusson. Cette étude intervient lorsqu'un problème de santé au travail en lien avec le poste de l'agent est constaté par le médecin du travail. » Ces études sont assurées par les infirmiers uniquement pour les agents non éligibles au Fond d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), ces dernières étant gérées en collaboration avec les agents chargés de la fonction d'inspection du pôle Prévention des risques professionnels et accompagnement social du Centre de Gestion du Var.

Un collège référent déontologue pour les élus locaux



A droite, Gaëtan Rossi, fonctionnaire retraité ayant une grande expérience des collectivités territoriales et à gauche Michel Mallard, ancien président de tribunal, sont les membres du collège référent déontologue pour les élus locaux.

Suite à la parution du décret n°2022-150 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local, le Centre de Gestion du Var, sous l'impulsion de son conseil d'administration, a décidé d'intégrer cette nouvelle compétence au service des collectivités et des établissements publics du département. Ce collège sera ainsi chargé par la loi d'une mission de conseil afin que les élus locaux respectent la charte de l'élu local rappelant les principes déontologiques devant guider leurs actions.

L'éthique et la probité ne sont pas que des mots. Au sein du Centre de Gestion du Var, ces concepts ont trouvé une dimension concrète avec la création récente du collège référent déontologue de l'élu local composé de Gaëtan Rossi, fonctionnaire retraité ayant une grande expérience des collectivités territoriales et Michel Mallard, ancien président de tribunal.

À L'ORIGINE

La naissance de ce collège constitue la suite logique d'un processus législatif initié le 20 avril 2016 avec la loi Déontologie, créant alors un droit pour tout agent public de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général. Le 6 août 2019, la loi de Transformation de la Fonction Publique est venue élargir les possibilités de saisine du référent déontologue en consacrant un droit aux autorités hiérarchiques de collectivités et établissements publics pour le saisir directement. Enfin, la loi du 21 février 2022 est venue compléter ce dispositif destiné, désormais pour les élus également, à prévenir tout comportement qui ne serait pas déontologique au sens de la charte de l'élu local et plus globalement de la loi. L'objectif est d'inciter les élus à se poser les bonnes questions. Le collège leur apportera des conseils éclairés sur les conduites à tenir et les bons comportements à adopter.

GOUVERNANCE ÉTHIQUE

La création de ce collège s'inscrit dans un contexte de crise démocratique et de défiance grandissante des citoyens vis-à-vis de leurs représentants. « Les élus sont en effet sans cesse en situation de risque, constate Gaëtan Rossi. Les délits de favoritisme et de prise illégale d'intérêts peuvent être caractérisés sans que le prévenu ait retiré un bénéfice personnel de l'infraction ni même ait eu conscience de frauder la loi. Il est donc essentiel que les élus locaux évitent tout faux pas de nature à ternir leur image. Une gouvernance éthique et transparente devient une exigence des citoyens confrontés eux-mêmes aux mutations de nos sociétés. »

ELU LOCAL, UNE FONCTION EN PLEINE ÉVOLUTION

La fonction d'élu local a fortement évolué ces dernières années. L'empilement des textes législatifs et la complexité des normes peuvent entraîner une prise de risque pour les représentants. « Les élus doivent faire face à une double évolution touchant à la fois leur action sur le territoire qu'ils administrent et la perception des citoyens sur les modalités de cette action souligne Michel Mallard. L'élu n'est plus simplement le garant de l'organisation des services publics, il est désormais un acteur de l'aménagement du territoire et un agent économique de premier plan en matière de dépenses publiques et d'investissements. Sa fonction se rapproche de celle

d'un chef d'entreprise confronté en permanence à un cadre normatif toujours plus complexe pouvant mettre en cause sa responsabilité personnelle et pénale. »

L'EXPÉRIENCE DU COLLÈGE AU SERVICE DES ÉLUS

Cette réflexion collégiale permettra aux élus de bénéficier d'expériences riches et diverses. L'ensemble des structures – Région, Département, communes, intercommunalités, associations, sociétés – sont autant d'occasions pour les élus siégeant à divers titres dans ces entités de se trouver piégés en situation de conflits d'intérêts. Et pourtant, il faut bien que les élus siègent, le déport systématique risquant de modifier les majorités au sein d'organismes externes.

APPORTER UNE RÉPONSE ÉQUILIBRÉE

Le collège référent déontologue élus veillera à apporter une réponse équilibrée aux interrogations des élus. « Il ne s'agit pas d'une mission coercitive, rappelle Gaëtan Rossi. Notre but n'est pas de nous substituer aux différents acteurs appréciant la qualité de gestion des élus au regard des principes d'impartialité, de probité et d'intégrité. Chacun à sa place. La déontologie doit agir dans le domaine de la prévention contrairement aux autres institutions comme les chambres régionales de comptes, les tribunaux administratifs ou enfin les tribunaux répressifs intervenant a posteriori. » Les membres du collège sont à la disposition des élus de l'ensemble des collectivités et établissements publics afin de rappeler les différents dispositifs susceptibles d'être mis en place : le code de déontologie, le comité éthique, les obligations déclaratives, le code de bonne conduite en matière d'achat, la cartographie des risques... « Cette mission d'information serait complémentaire aux actions déjà existantes en la matière », prévient Michel Mallard.

Enfin, le collège examinera la possibilité dans son rapport annuel d'activités de restituer les recommandations les plus pertinentes et ce, de manière totalement anonyme. La déontologie ne doit pas être un affichage mais une véritable adhésion à des principes de vie au service du citoyen. L'élu local restera libre de ne pas suivre les recommandations.



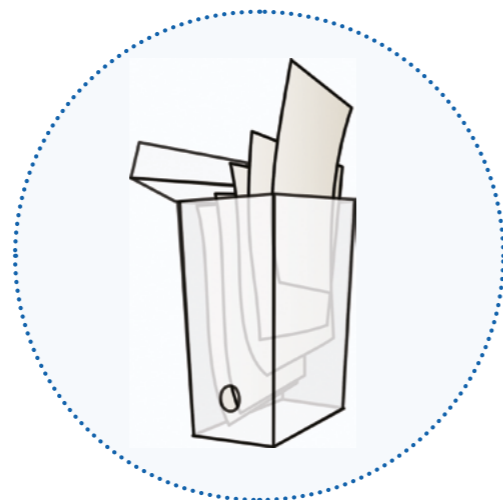
RAPPEL DE LA CHARTE DE L'ÉLU LOCAL (ARTICLE L.1111-1-1 CODE GÉNÉRAL DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES)

- 1 L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité
- 2 Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier
- 3 L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organisme délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote
- 4 L'élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins
- 5 Dans l'exercice de ses fonctions, l'élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions
- 6 L'élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné
- 7 Issu du suffrage universel, l'élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions

Tout élu local peut consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la présente charte. Un décret en Conseil d'État détermine les modalités et les critères de désignation des référents déontologues.

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 un abécédaire qui va cheminer sur plusieurs numéros...avec les conseils du Centre de Gestion du Var !



comme
ORGANISER

C'est l'une des activités essentielles de l'archiviste : organiser les documents les uns par rapport aux autres, les dossiers les uns par rapport aux autres afin de faciliter l'accès à l'information et sa compréhension.

Il a la charge de l'organisation de la salle d'archives mais a également une mission de conseil auprès des services sur l'organisation des documents dès leur création. Le classement est essentiel dès l'ouverture d'un dossier pour retrouver les documents au cours de l'instruction

et pour permettre le travail à plusieurs sans perte de temps. Cette organisation est indispensable pour la tenue d'un dossier papier mais plus encore pour les documents électroniques. Dans cet environnement où nous sommes privés des repères habituels (le dossier est dans tel bureau, dans tel placard) l'expérience montre qu'il y a peu d'emplacement évident et que les recherches se transforment souvent en quêtes dans l'organisation d'une collègue dont on ne partage pas la logique.

C'est un mode d'emploi, par exemple celui visant à la mise en œuvre de l'organisation (voir supra) qui a été choisie. L'idéal est d'associer les futurs utilisateurs d'une procédure lors de l'élaboration. L'intérêt de définir une manière de travailler ensemble n'est pas d'instaurer un carcan mais bien des règles permettant de traiter rapidement la majorité des cas pour se donner le temps de trouver des réponses adaptées aux éventuelles situations spécifiques. Toute procédure doit également être évolutive afin de permettre à l'organisation

de s'adapter aux changements de réglementations par exemple. Le pôle archives et numérique du CDG83 propose d'accompagner les collectivités et établissements publics qui le souhaitent dans l'élaboration d'un plan de classement et d'une procédure de nommage des documents électroniques. Pour cela une démarche d'accompagnement au changement basée sur le travail collaboratif est mise en œuvre afin d'aboutir à des procédures répondant aux besoins réels des utilisateurs de chaque structure.



comme
Quantité / Qualité

Ces deux termes semblent incompatibles, c'est pourtant l'un des challenges de l'archiviste que de prendre en charge une grande quantité de documents et d'y apporter un traitement qualitatif afin de les rendre accessibles. La tâche est d'autant plus ardue que la grande quantité de documents reçue se double d'une très grande diversité : tickets de pesée de déchetterie, dossiers de contentieux, marchés de construction d'une école, dossiers de révision de plan local d'urbanisme, etc. L'archiviste doit donc connaître son métier mais également faire

preuve d'une grande curiosité et d'une capacité d'analyse très fine pour parvenir à apporter un traitement qualitatif à ces masses d'archives très variées. Il a également besoin des compétences des services ayant produit les documents, par le biais d'une description des dossiers versés (inscrite sur le dossier voire dans un formulaire de versement) et, parfois, d'informations demandées au cas par cas. Dernier point, mais pas le moins important : le travail de l'archiviste prend du temps, allier quantité et qualité est à ce prix.

QUESTIONS...



Nicolas Degant,

Archiviste au Centre de Gestion du Var



Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à entamer une carrière d'archiviste ? Votre parcours ?

« Au cours de mes études d'histoire, j'ai eu la chance de réaliser un mémoire sur une écrivaine du début du XXe siècle en Indochine à partir d'un fonds d'archives conservé aux Archives nationales d'Outre-Mer (ANOM) à Aix-en-Provence. Cela m'a donné envie de passer de l'autre côté du miroir. J'ai donc suivi le master 2 «métiers des archives» dont le stage m'a à nouveau conduit aux ANOM pour traiter des liasses de documents qui étaient encore telles qu'elles étaient arrivées d'Algérie au lendemain de l'indépendance ! »

Qu'avez-vous découvert dans ce métier ?

« J'ai découvert la multitude de missions que ce métier peut offrir : valorisation culturelle, recherche historique, conservation préventive, gestion des archives contemporaines ... Et ce métier m'a permis de découvrir d'autres pays en travaillant au Liban et en Egypte pour le Ministère des Affaires étrangères, avant de rejoindre le CDG83. »

Comment sensibiliser au mieux les élus et les agents pour une bonne gestion de leurs archives ? Vos actions dans ce sens ?

« La société de l'information d'aujourd'hui rime clairement avec surcharge informationnelle. Pour faire face aux flux ininterrompus de courriers et courriels, il est nécessaire de se doter de méthodes de gestion solides et d'outils efficaces. L'archiviste est un professionnel de la gestion de l'information qui accompagne les élus et les agents dans l'élaboration et la mise en œuvre de ces méthodes et outils. »



Bernard CHILINI

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

Réforme des retraites : les principales mesures applicables à la Fonction Publique Territoriale

Publiée au Journal officiel du 15 avril 2023, la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. Elle porte réforme des retraites dont sont présentées les principales mesures applicables aux fonctionnaires territoriaux.

Le report de l'âge légal de départ à la retraite (art. 10 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023)

Il sera échelonné à raison de 3 mois par génération pour les agents nés à compter du 1er Septembre 1961 dont les pensions sont liquidées à partir du 1er septembre 2023 pour atteindre :

- 64 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968 en catégorie sédentaire
- 59 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973 en catégorie active
- 54 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1978 en catégorie super-active.

Les durées de service actif requises pour le bénéfice du droit anticipé sont conservées.

L'accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance (art. 10 précité)

Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la durée d'assurance tous régimes confondus est portée à 43 ans ou 172 trimestres dès 2027. L'année de naissance détermine la durée d'assurance requise pour atteindre le taux plein.

Ainsi, les fonctionnaires nés entre le 1er Septembre 1961 et le 31 Décembre 1961 sont les premiers concernés par cette nouvelle disposition.

Le maintien en fonctions jusqu'à l'âge de 70 ans (art. L. 556-1 du Code général de la fonction publique)

Cette disposition permet aux fonctionnaires et contractuels uniquement en catégorie sédentaire, de travailler après la limite d'âge de 67 ans et jusqu'à 70 ans de l'agent sur autorisation. L'employeur peut refuser sur avis motivé.

La modification du dispositif « carrières longues » (cf. art. L. 25 bis CPCM).

De nouvelles bornes d'âge sont instaurées pour bénéficier du dispositif suite au report de l'âge légal de la retraite en fonction de l'année de naissance.

Les personnes qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans. De même, ceux qui ont débuté avant 18 ans pourront partir dès 60 ans, avant 20 ans entre 60 et 62 ans et avant 21 ans à partir de 63 ans.

La durée d'assurance cotisée retenue est déterminée en fonction de la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein.

Comptent désormais pour bénéficier du dispositif « carrières longues » :

- le rachat des trimestres de contrats d'apprentissage conclus entre le 1er Juillet 1972 et le 31 Décembre 2013 à raison de 4 trimestres
- le rachat des périodes d'allocation vieillesse du parent au foyer (AVPF) et allocation vieillesse des aidants (AVA) et assimilés à raison de 4 trimestres maximum.
- les mandats des élus locaux

Est prévue une clause de sauvegarde au bénéfice des assurés éligibles au dispositif de départ anticipé pour carrières longues avant le 1er septembre 2023, qui ne le seraient plus après cette date du fait du relèvement de la durée d'assurances requise de leur génération. Ainsi, les fonctionnaires peuvent demander à en bénéficier pour conserver les conditions d'ouverture de leur droit à départ anticipé.

Le départ au titre de la catégorie « active et super-active »

Pas d'évolution de la durée de services en catégorie active ou super active exigée.

La loi prévoit que l'ensemble des services en catégorie active soit pris en compte pour bénéficier d'un départ anticipé, même si le fonctionnaire a changé de métier durant sa carrière. Une portabilité des droits est ainsi prévue pour les fonctionnaires des catégories super-actives. Les fonctionnaires ayant appartenu à plusieurs catégories actives pourront cumuler leurs années de "service actif".

Le texte acte la fin de la « clause d'achèvement » pour les fonctionnaires des catégories actives qui imposait la fin d'activité sur l'emploi "actif" pour bénéficier des droits acquis sur cet emploi et donc d'un départ anticipé à la retraite.

La création d'un mécanisme de retraite progressive dans la fonction publique

Il permettra à un agent en fin de carrière, sous certaines conditions, d'exercer son activité à temps partiel et de bénéficier du versement partiel de sa pension (art. L. 89 bis Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM)).

Il faudra justifier d'une durée d'assurance d'au moins 150 trimestres (Art. L161-22-1-5, alinéa 1 du CSS), avoir atteint un âge minimal inférieur de deux ans à l'âge légal de départ à la retraite.

L'évolution des dispositions sur le cumul emploi-retraite (art. L. 84 CPCM et art. L. 161-22-1-1 Code de la sécurité sociale)

Cette disposition permet désormais de générer de nouveaux droits à pension de retraite.

Une reprise d'activité ouvrira aux ex-fonctionnaires et agents publics qui justifient d'une retraite à taux plein (ou sans décote) afin d'améliorer leur pension s'ils décident de reprendre une activité après leur départ à la retraite.

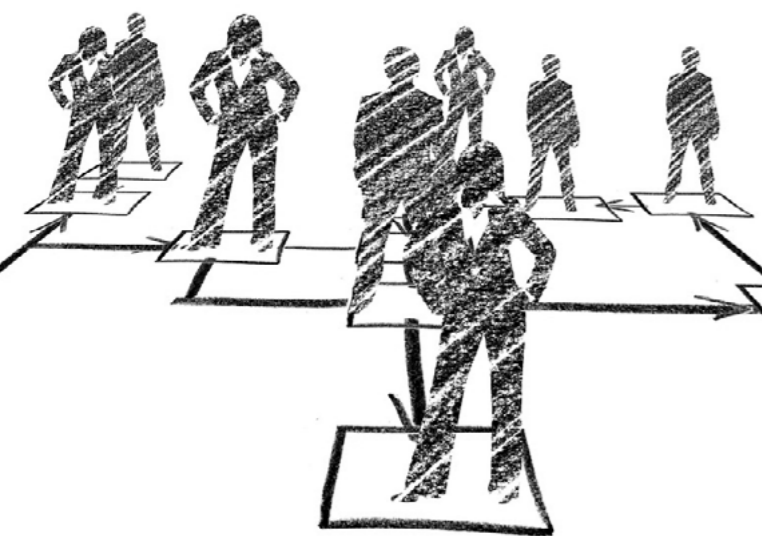
Ces droits nouveaux seront pris en compte dans le cadre d'une deuxième liquidation de pension au régime général.

L'annulation de la décote à l'âge butoir

La décote sera décorrélée de la limite d'âge du fonctionnaire pour être liée au motif de départ.

Ces dispositions s'appliquent directement à toutes les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023. Des décrets d'application sont encore attendus.

La CNRACL informe les collectivités employeurs sur le traitement des dossiers actuellement suspendus dès que ces textes réglementaires relatifs à la réforme auront été publiés et les outils CNRACL mis à jour en conséquence.



La réforme des retraites de 2023 entraîne plusieurs changements sur la carrière des agents publics.

Un protocole d'accord avec les syndicats

Le 23 mai dernier au siège du Centre du Gestion du Var, un protocole d'accord syndical des collectivités placées auprès du Comité Social Territorial (CST) a été signé entre Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var, et l'ensemble des représentants du personnel. Ce protocole permet de s'accorder sur l'interprétation des principaux textes régissant le droit syndical et définit le montant de la subvention allouée aux organisations en lieu et place de l'attribution de locaux syndicaux.

« Nous sommes heureux d'être arrivés à ce protocole. C'est le fruit d'une longue discussion menée entre le CDG 83 et les organisations syndicales où chacun a eu la liberté d'échanger » se félicite Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var, à l'occasion de la signature du protocole d'accord, en présence de Bernard Chilini, 4ème vice-président en charge des relations sociales et de l'emploi public et de l'ensemble des représentants des syndicats suivants : CFDT, CGT, FO, SAFPT, FA-FPT et UNSA.

Pour la 3ème fois, le Centre de Gestion a mis en œuvre un protocole d'accord syndical. « Ce document a nécessité pour sa rédaction, pas moins de 3 réunions avec les organisations syndicales siégeant au Comité Social Territorial du CDG 83 et ses collectivités placées auprès de son Comité Social Territorial », souligne Frédéric Pieropan, directeur-adjoint au Centre de Gestion du Var.



Signature du protocole d'accord avec les syndicats en présence de Christian Simon, Président du CDG 83, Bernard Chilini, 4ème vice-président en charge des relations sociales et de l'emploi public et de l'ensemble des représentants des syndicats suivants : CFDT, CGT, FO, SAFPT, FA-FPT et UNSA.

À L'ORIGINE

Depuis 2009, à l'issue de chaque renouvellement des instances consultatives (Comité Social Territorial, Commission Administrative Paritaire et Commission Consultative Paritaire) le CDG 83 tente de formaliser, en concertation avec les organisations syndicales, un texte dédié à la gestion du droit syndical.

Ainsi, dans le cadre du droit syndical, les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, encadrent le rôle des Centres de Gestion dans les domaines suivants :

- L'attribution de locaux syndicaux aux organisations syndicales représentées au Comité Social Territorial
- Le calcul du contingent de décharges d'activités de service visées aux articles 12, 13, 19 et 20 du décret n°83-397 du 3 avril 1985, pour les collectivités et établissements obligatoirement affiliés et au remboursement des charges salariales liées à ces absences
- Pour le calcul du contingent des autorisations d'absences visées aux articles 12, 13, 14 et 17 du décret n°83-387 du 3 avril 1985 pour les collectivités de moins de 50 agents relevant du Comité Social Territorial du Centre de Gestion du Var et au remboursement des charges salariales liées à ces absences

« Pour rappel, en 2022, près de 442 000 € ont été versés aux collectivités affiliées pour le remboursement des décharges d'activités de service », rappelle le directeur-adjoint du CDG 83.

LA GESTION DU DROIT SYNDICAL EN CHIFFRES EN 2022

- 32 agents ont été déchargés de fonction pour l'exercice d'activités syndicales
- 18 collectivités ont bénéficié du remboursement des décharges d'activités de service
- 18 593 : nombre d'heures de décharges pour activités syndicales effectivement utilisées
- 4 agents ont bénéficié d'autorisations spéciales d'absence et 4 collectivités ont été ainsi remboursées par le Centre de Gestion du Var pour un montant de 67022€
- Les remboursements divers représentent aux collectivités affiliées près de 509 000€



SUBVENTIONS

Le conseil d'administration du Centre de Gestion du Var a ainsi attribué à chaque organisation syndicale une subvention annuelle représentative des frais de location et d'équipement des locaux. Elle se décompose d'une part égalitaire de 500€ et d'une part variable d'un montant de 22 600€ répartie en fonction des résultats obtenus par chaque organisation aux élections professionnelles. « Les présentes dispositions de ce protocole sont propres aux relations entre les organisations syndicales et le Centre de Gestion du Var, précise Frédéric Pieropan. « Elles permettent aux collectivités affiliées au CDG qui s'organisent et s'administrent librement de bénéficier d'un cadre de référence légal au bénéfice de relations sociales constructives. Les agents publics peuvent également y trouver une source d'informations utiles. »

LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DU PROTOCOLE

- CFDT, représentée par, M. Emmanuel Lourdin, mandaté par le Conseil syndical de la C.F.D.T.,
- CGT., représentée par madame Laurence Bazzucchi, coordinatrice départementale des Syndicats CGT
- FO représentée par madame Catherine Kassapolou, au nom du GD FO Territoriaux du Var
- SAFPT, représenté par Monsieur Grégory Petyt, Secrétaire Général Adjoint National,
- FA-FPT, représentée par madame Béatrice Martina, Secrétaire Générale de l'UD du Var FAFPT
- UNSA, représentée par madame Odile Saint Marc, Secrétaire Générale du Syndicat départemental UNSA-Territoriaux du Var.

UN DROIT CONSTITUTIONNEL

Le droit syndical, inscrit dans le préambule de la Constitution de 1946 confirmé par celui de la Constitution de 1958, s'adresse aux agents publics. Il est mentionné dans le statut général de la fonction publique.

Le droit syndical est garanti aux fonctionnaires qui peuvent créer librement des organisations syndicales, y adhérer et y exercer des mandats. Ces organisations peuvent ester en justice, se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires.

Les syndicats de fonctionnaires ont qualité pour conduire au niveau national avec le gouvernement des négociations préalables à la détermination de l'évolution des rémunérations et pour débattre avec les autorités chargées de la gestion, aux différents niveaux, des questions relatives aux conditions et à l'organisation du travail

Consultez l'ensemble des informations relatives au droit syndical (avec les modèles téléchargeables) sur notre site Internet : www.cdg83.fr

Non titulaires : comment bien mener une fin de contrat sur emploi permanent ?

Les collectivités locales peuvent avoir recours de manière dérogatoire au contrat pour pourvoir leurs postes vacants dans les conditions et modalités prévues par le Code Général de la Fonction Publique (article L. 331-1 à L. 334-3).

LES MODALITÉS DE FIN DE CONTRAT SONT DÉTERMINÉES SELON LE TYPE DE CONTRAT

Contrat sur emploi permanent (article L. 332-8 à L. 332-14 CGFP) dont la durée est de 6 ans maximum (3 ans *2). Cela vise notamment des emplois pour lesquels il n'y a pas de cadre d'emploi correspondant, une procédure de recrutement infructueuse, le remplacement d'un agent à temps partiel ou en détachement...

Contrat sur emploi temporaire :

lié à l'accroissement d'activité (durée de 12 mois) ou saisonnier (durée de 6 mois) (article L. 332-23 CGFP)

Contrat de projet (article L. 332-24 à L. 332-26 CGFP et le décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique) : ces contrats sont conclus pour une durée minimum d'un an et dans la limite d'une durée totale de 6 ans.

Contrat sur des emplois particuliers tel que collaborateur de cabinet, sapeur-pompier contractuel ou ATSEM (art. L. 333-1 - Art. L. 333-14 CGFP)

Mettre fin à un CDD sur emploi permanent



LE PRINCIPE : LA FIN D'UN CDD À SON TERME EST AUTOMATIQUE ET DE PLEIN DROIT

Les agents contractuels sont dans une situation précaire, ils n'ont aucun droit au renouvellement. Dès la survenance du terme du CDD, la rupture de la relation contractuelle entre l'employeur public local et l'agent public territorial est automatique et de plein droit (CE 23 février 2009, no 304995).

➔ Il convient de vérifier que le contrat en cours ne contient pas de clause de reconduction tacite ou de promesse de renouvellement, et que l'employeur n'a pas promis (verbalement ou oralement) à l'agent en

CDD de procéder au renouvellement au terme normal, elle peut engager la responsabilité de l'employeur.

LE FORMALISME À RESPECTER

La décision de non-renouvellement

La décision de non-renouvellement à l'issue du contrat n'est pas un licenciement, ce dernier intervenant au cours du contrat.

La décision de non-renouvellement est une décision faisant grief à l'agent auquel elle est opposée (TA Toulon, 18/12/2022, n°2102602). Elle doit mentionner les voies et délais de recours.

Elle est donc susceptible d'une demande en annulation, qu'elle soit ou non régulière. La décision ne fait pas partie des actes devant être soumis au contrôle de légalité.

➔ **L'employeur souhaite aller jusqu'au terme du contrat et au terme ne pas le renouveler. Il devra donc signifier au terme du contrat une décision de non-renouvellement de son contrat à l'agent.**

Par ailleurs, la jurisprudence estime qu'il ne s'agit pas d'une décision administrative individuelle défavorable. Elle est en dehors du champ de l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). En théorie, la **décision de non-renouvellement n'a pas à être motivée.**

Toutefois, cela paraît **préférable pour limiter le risque contentieux** et le cas échéant montrer au juge le bien-fondé de la décision et qu'elle ne comporte pas de détournement de procédure.

LES MOTIFS ADMIS POUR MOTIVER LA DÉCISION DE NON RENOUVELLEMENT

Deux types de motifs sont admis par la jurisprudence pour motiver une décision de non-renouvellement, l'intérêt du service ou la manière de servir, voire le comportement. Tout autre motif entraînera l'irrégularité de la décision.

➔ **Il convient de vérifier si le non renouvellement est bien motivé par une raison de gestion et d'organisation du service ou la manière de servir.**

L'intérêt du service est **entendu largement** par la jurisprudence administrative. L'administration doit le **démontrer** (CAA Lyon, 18/03/2014, n° 12LY22805). L'appréciation de l'intérêt du service relève de **l'appréciation souveraine du juge** du fond (CE

8/11/1999, Cne de Saint-Gilles, n° 190194).

L'intérêt du service peut se traduire par des modalités d'organisation du service notamment **lorsque les besoins du service ne justifient plus le maintien d'un poste, et ainsi le non-renouvellement est simultané à la suppression de l'emploi jusqu'alors occupé par le contractuel, à durée déterminée, non renouvelé** (CE 29 déc. 2004, n° 256057, Cne de Puimisson).

L'intérêt du service, lorsqu'il est évoqué à tort, vicia la décision administrative de non-renouvellement (CAA Nancy, 05/04/2012, n° 11NC00634, Cne de Fagnières). Il en est ainsi lorsque celui-ci est opposé à un agent aussitôt remplacé par une autre personne en contrat (CAA Nancy, 18/11/2004, n° 99NC01046, Cne de Woippy).

Des considérations tenant à la personne de l'agent peuvent justifier un non renouvellement. Cela peut être lié à la manière de servir ou au comportement. Par exemple, des difficultés relationnelles peuvent justifier le non renouvellement d'un CDD. Il revient alors à l'employeur de prouver la matérialité des faits, par exemple un rapport d'un supérieur et une attestation d'une conseillère municipale démontrant que l'agent s'affranchit à plusieurs reprises de consignes données et exprime de manière virulente son opposition à certaines décisions (CE du 07 avril 2022 n°448677).

Le non-renouvellement peut aussi être motivé par le recrutement d'un titulaire. En effet, l'article 2-3 Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale précise que « ...III.- Le renouvellement du contrat d'un agent qui occupe un emploi permanent de la fonction publique territoriale relevant du 2° de l'article L. 332-8 du même code n'est possible que lorsque l'autorité territoriale a établi préalablement le constat du caractère infructueux du recrutement d'un fonctionnaire sur cet emploi. »

CAS DE LA DÉCISION DE NON-RENOUVELLEMENT DU CDD APPELANT LA SUPPRESSION DU POSTE

La création comme la suppression d'un poste sont en lien avec le principe de libre administration et traduisent l'application du principe de mutabilité du service public. Ainsi, tout chef de service a la compétence de pouvoir « ... prendre des mesures réglementaires nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité ». C'est donc aux chefs de service qu'appartient la compétence de l'organiser conformément aux besoins de l'intérêt général et aux adaptations imposées par les nouvelles techniques et technologies, voire les nouvelles règles juridiques (CE 9/21/1987, n° 86096, Cne de Gouvieux). La réorganisation peut aussi conduire à la suppression d'un poste qui n'est plus nécessaire au regard des besoins du service (CE 17 déc. 1993, n° 98537, M. Guy Somville).

Les motifs justifiant une suppression de poste

La suppression d'emploi peut résulter soit de la **recherche d'économies**, soit de la **nécessité de réorganiser le service** ou de **modifier ses modalités de gestion**. Un poste ne peut pas être supprimé pour évincer l'agent, au risque pour l'autorité territoriale de commettre un détournement de pouvoir justifiant la censure de la décision administrative de suppression et, par-là même, la décision de non-renouvellement du contrat.

Consultation et avis préalable du CST

Avant toute suppression d'emploi, l'avis du comité social territorial doit être recueilli, sur la base d'un rapport présenté par la collectivité ou l'établissement (art. L. 542-2 code général de la fonction publique). Les membres du comité doivent être informés sur le nombre des emplois supprimés, sur la nature de ces derniers, sur les services concernés par ces suppressions, ou encore sur les motifs desdites suppressions. En revanche, l'autorité territoriale n'a pas à fournir aux membres du comité les noms des agents dont les postes devraient être supprimés, d'autant que ces derniers ne sont pas invités à présenter des observations au comité. La procédure, menée devant ce comité et organisée par le décret n°85-565 du 30 mai 1985, n'est donc pas contradictoire.

Par ailleurs, le juge administratif a établi dans deux arrêts relatifs aux agents contractuels :

- que cette consultation ne s'impose que pour la suppression « d'emplois d'agents titulaires » (CE 8 mai 2001 n°222912)

- qu'elle n'est pas obligatoire pour la suppression d'un emploi permanent occupé par un agent contractuel (CAA Marseille 9 nov. 2012 n°10MA01837).

Décision de l'organe délibérant

Le CGCT (article L 2122-8) prévoit que l'exécutif territorial gère le quotidien et organise, voire réorganise le service. Il peut donc proposer d'éventuelles suppressions de poste à l'organe délibérant compétent pour y procéder (art. L. 2121-29 CGCT) et ce, après **avis du CST** sur la base d'un rapport présenté par l'établissement public. Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose la mention de l'objet de l'avis du CST et donc de son sens dans la délibération que prendra sur son fondement l'organe délibérant. Une mesure de suppression de poste, prise dans le cadre d'une réorganisation d'un service, est une « simple mesure d'organisation du service », donc une mesure d'ordre intérieur, mais susceptible de recours pour excès de pouvoir.

Le contrôle du juge

Le juge administratif vérifie avec minutie les conditions de la réorganisation du service, justifiant la suppression de poste : « la commune justifie de la nécessité et de l'utilité d'avoir procédé à une restructuration générale de l'organisation de ses services d'administration des affaires culturelles préparée de longue date et qui conduisait à supprimer plusieurs postes budgétaires et à adapter le service aux besoins nouveaux en ce domaine » (CE 15 sept. 2011, n° 340254, Cne de Levallois-Perret).

LE RESPECT D'UN PRÉAVIS FIXÉ SELON LA DURÉE DU CONTRAT

La durée du préavis varie en fonction de la durée du contrat. Elle est prévue par l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988.

8 jours avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;

1 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans ;

2 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée égale ou supérieure à deux ans ;

3 mois avant le terme de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée en application des dispositions législatives ou réglementaires applicables.

Attention : ces durées sont doublées, dans la limite de quatre mois, pour les personnels en situation de handicap.

Le juge administratif considère que « l'inobservation du préavis [...] est constitutive d'une faute de nature à engager la responsabilité » de l'employeur public local (CAA Paris, 16/10/2007, no 05PA02913, M. Christophe Bordet) et ouvre droit à indemnisation.

Le code de la fonction publique prévoit à l'article L.332-10 : « Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.

Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa

précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article L. 332-23. A ce titre, sont pris en compte :...

3° Les services accomplis de manière discontinue, sous réserve que la durée des interruptions entre deux contrats n'excède pas quatre mois... »

➔ Il convient de vérifier le terme du CDD en cours et la durée de service (< ou > à 6 ans) de l'agent sur un emploi de même catégorie dans la collectivité tous contrats confondus

➔ Vérifier si le contrat prévoit qu'il peut être renouvelé par décision expresse de la collectivité. L'article 6 prévoit les modalités de renouvellement conformément à l'article 38-1 du décret n°88-145 du 15/02/1988 : « l'autorité territoriale devra notifier son intention de renouveler ou non l'engagement au plus tard ... **3 mois avant le terme** de l'engagement pour l'agent dont le contrat est susceptible d'être renouvelé pour une durée indéterminée... ».

➔ L'employeur devra envoyer une **lettre** avertissant l'agent du non renouvellement de son contrat par LRAR pour mettre en œuvre les règles du préavis. S'agissant d'un acte préparatoire il est insusceptible de recours. Cette lettre peut mentionner une date d'entretien.

ENTRETIEN PRÉALABLE OBLIGATOIRE POUR CERTAINS CONTRATS

L'article 38-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 prévoit que « La notification de **la décision finale doit être précédée d'un entretien lorsque le contrat est susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée** ou lorsque la durée du contrat ou de l'ensemble des contrats conclus sur emploi permanent conformément à **l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée** est supérieure ou égale à trois ans.

Les commissions consultatives paritaires sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles relatives au non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical. ».

« L'accomplissement de cette formalité, s'il est l'occasion pour l'agent d'interroger son employeur sur les raisons justifiant la décision de ne pas

renouveler son contrat et, le cas échéant, de lui exposer celles qui pourraient justifier une décision contraire, ne constitue pas pour l'agent, eu égard à la situation juridique de fin de contrat sans droit au renouvellement de celui-ci, et alors même que la décision peut être prise en considération de sa personne, une garantie dont la privation serait de nature par elle-même à entraîner l'annulation de la décision de non-renouvellement, sans que le juge ait à rechercher si l'absence d'entretien a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision » (CE 26/04/2013, no 355509, M. Cella).

CONSÉQUENCES DU NON-RENOUVELLEMENT

Le contractuel non renouvelé **ne peut pas bénéficier d'une indemnité de licenciement. Il ne peut pas prétendre à l'indemnité de précarité.** L'agent public territorial non titulaire peut **percevoir l'indemnité pour congés annuels non pris**, si tant est qu'il lui en reste à prendre. Par ailleurs, la fin d'un CDD entraîne le **droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi** (ARE) car elle constitue une privation d'emploi involontaire, résultant soit de la volonté de l'employeur public, soit de l'effet de la législation.

Le décret n°88-145 prévoit à l'article 38 que l'employeur doit fournir un **certificat** dans lequel il mentionne « 1° La date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat ; 2° Les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées ; 3° Le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif. »

Quelles que soient les raisons de la rupture du contrat, le certificat de travail ne peut comporter la mention de cette rupture et a fortiori les raisons de cette dernière (TA Rennes, 23 juill. 1997, n° 92-803).

CONSEILS PRATIQUES :

Dès la vacance de poste : prévoir le recours à un contractuel et préciser sur quel type dans la délibération (décret n°2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels).

Par exemple, en indiquant que le recours à un contractuel rentre dans le cadre de l'article L. 332-8 CGFP (codifiant l'article 3-3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984). En effet, dans le cadre du contrôle de légalité la préfecture peut soulever une irrégularité relative au motif justifiant la création du poste et le recours au contractuel.

La loi affirme la priorité des fonctionnaires sur les emplois civils et permanents. Il convient de motiver dans la délibération le choix d'un contractuel par une procédure infructueuse sur les candidats fonctionnaires et que le candidat retenu présente les qualités et compétences requises (diplôme, expérience...). A défaut, cela est constitutif d'une faute et un fonctionnaire évincé pourrait exercer un recours en responsabilité contre la collectivité. Par exemple, une assistante d'enseignement artistique a obtenu 27 000€ d'indemnisation des préjudices subis du fait de nominations illégales de contractuelles (CAA Paris n°20PA02259 Etablissement public territorial du Grand-Orly Val de Bièvre dy 22 mars 2022).

Afin d'assurer la régularité des procédures de fin de contrat : avoir un tableau de suivi des contrats pour anticiper sur la dernière année les différentes étapes de la procédure que ce soit un renouvellement ou une fin de contrat, faire le bilan, identifier les motifs de la décision et les impacts sur le service concerné. Idéalement, il convient d'initier les démarches de fin de contrat 6 mois avant la date de fin de contrat (relance d'une publication de poste, information de l'agent, décision...).

Des questions sur toute l'actu juridique :

Vos interlocuteurs au CDG 83 :

➔ 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



COLLOQUE

LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Comment gérer des situations de crise ?

- Gestion des événements traumatiques
- Gestion des crises suicidaires
- Rôle de l'employeur public face aux violences conjugales

JEUDI 12 OCTOBRE 2023

Hall des expositions
Brignoles

Réservation obligatoire
uniquement par email à
prevention@cdg83.fr

A l'attention
des élus, DGS, DRH,
assistants et conseillers de
prévention, représentants
du personnel en CST



BRIGNOLES

Evènement organisé par le CDG 83 en partenariat avec la ville de Brignoles


Centre de Gestion
De la Fonction Publique Territoriale du Var

Adresse géographique du CDG 83 : 860, route des Avocats – 83 260 La Crau

Nous écrire : Centre de Gestion du Var – CS 70 576 – 83 041 Toulon cedex 9

Forme juridique : Etablissement Public à caractère administratif - ISSN : 2258-2827

Tél. : 04.94.00.09.20 / **Courriel :** cdg83@cdg83.fr

Site internet : www.cdg83.fr / **Directeur de Publication :** Christian Simon, Président du CDG 83 / **Rédaction :** Vincent Di Serio (CDG 83) avec les services du CDG 83.

Conception : Dakin Communication (www.agencedakin.com)

Impression : SIRA / **Crédit photos :** CDG 83. **Magazine trimestriel gratuit.**

CDG 83 - N°46 – été 2023.

Ne pas jeter sur la voie publique.