



Elections professionnelles, les agents ont voté **p.12**



Malgré l'inflation, le CDG 83 ne baisse pas ses cotisations **p.4**



Un colloque pour promouvoir le handicap au travail **p.8**



Infirmiers de santé au travail, les enjeux de la formation **p.10**

Sommaire

p.3

Rencontre

Le Centre de Gestion renforce son service des Affaires juridiques

p.4

Finances – Budget – Commande Publique

Malgré l'inflation, le CDG 83 ne baisse pas ses cotisations

p.6

Concours et Examens professionnels

Focus sur le métier d'ETAPS

p.8

Prévention des risques · Santé · Archives · Rémunération

Un colloque pour promouvoir le handicap au travail

p.10

Prévention des risques · Santé · Archives · Rémunération

Infirmiers de santé au travail, les enjeux de la formation

p.12

Dossier

Elections professionnelles, les agents ont voté

p.14

Prévention des risques · Santé · Archives · Rémunération

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 4

p.16

Relations sociales – Emploi public

Emploi public : Les nouveautés du Conseil médical

p.18

Relations sociales – Emploi public

Le conseil en organisation, pourquoi, comment, avec qui ?

p.20

Actu juridique

p.24

Retour en images

Édito



Epauler les Collectivités Territoriales et Etablissements Publics au quotidien

Dans le cadre de mon mandat de Président, j'ai proposé au Conseil d'Administration du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, de fixer des objectifs de développement autour d'activités de conseil juridique au profit des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics du Département, et notamment des plus petits.

En effet, ces derniers ne possèdent généralement pas les ressources humaines ou financières adaptées, pour faire face à des enjeux juridiques relevant bien souvent de l'expertise, dans le cadre de l'exercice de leurs compétences.

En outre, les jurisprudences foisonnent, le Droit administratif est de plus en plus abondant, il impose des contraintes légales toujours plus nombreuses, et son environnement a désormais un caractère « contentieux ».

Ainsi, les acteurs publics peuvent se retrouver parfois démunis devant certaines situations. Et tel un centre de ressources, le CDG se positionne un peu plus aujourd'hui comme un interlocuteur capable de les épauler. A cet effet, son service juridique s'est récemment étoffé.

Le CDG 83 est toujours et encore au service des Collectivités Territoriales et des Etablissements Publics.

Très belle et heureuse année.

Christian SIMON

Président du Centre de Gestion du Var

Maire de La Crau

Vice-Président de la Métropole

Toulon-Provence-Méditerranée

Le Centre de Gestion renforce son service des affaires juridiques

Fin 2022, le Centre de Gestion du Var a recruté deux nouvelles juristes au sein de son pôle administration générale : Elsa Payan et Sofia Ortiz. L'objectif est de permettre au CDG 83 de rester en pointe de l'actualité juridique et apporter aide et conseil juridique aux collectivités et établissements publics.



Expérience et compétences

Elsa Payan a débuté sa carrière dans la fonction publique à Lyon, consécutivement à la réussite de son master 2 en droit public du concours d'attaché territoriale. D'abord responsable adjointe de la gestion domaniale au sein de la ville, puis chargée de mission auprès de la directrice du CCAS de Lyon, elle retourne travailler pour la municipalité sur un poste de juriste. L'appel du Sud dont elle est originaire (Drôme Provençale) et aussi l'envie d'être plus transversale dans ses activités professionnelles, la conduisent vers l'hôpital Renée Sabran à Hyères en détachement durant les 7 dernières années au sein de l'équipe de direction.

Cœur de métier

« C'est mon cœur de métier », souligne-t-elle, ravie de répondre « à la volonté du président et de la direction de développer le service juridique au profit des collectivités du territoire. Cette montée en puissance est une demande née de forts besoins de la part des collectivités. La mise en place ces prochains mois de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) fait partie des exemples de nouvelles missions à enjeu ». En outre, parallèlement aux diverses missions actuelles, parmi lesquelles le conseil juridique et la veille juridique, il s'agit d'accompagner les projets structurants internes du CDG83.

« Les collectivités sont demandeuses de veilles juridiques »

Sofia Ortiz est arrivée le 10 octobre au Centre de Gestion en qualité de juriste, sous la responsabilité d'Elsa Payan. Son parcours diversifié dans la fonction publique territoriale est une valeur ajoutée pour les collectivités.

Dans ce contexte, Sofia Ortiz renforce le service depuis cet automne, en charge de conseils internes et auprès des collectivités affiliées et non affiliées au titre de l'assistance juridique statutaire, de veille également. Formée initialement en droit et gestion du patrimoine sur Toulon, elle intègre après un Master 2 la fonction publique territoriale il y a 13 ans en qualité de juriste au sein de la ville de La Seyne-sur-mer. En quête de connaissances et de diversification d'activité dans son domaine, elle prend la responsabilité du service action foncière, puis intègre la direction des affaires juridiques et contentieuses comme juriste, et poursuit en tant que chargée de mission auprès de la direction générale des services.

Expertise

« J'ai souhaité faire évoluer mon parcours au Centre de gestion des collectivités du Var afin d'élargir le champ de compétences sur le volet statutaire et apporter mon expertise sur nombre de problématiques », explique Sofia Ortiz. « Au regard des enjeux, les collectivités sont de plus en plus demandeuses, de veille juridique, de décryptage de l'actualité réglementaire, ce qui est essentiel pour un bon fonctionnement ». Les avis et les conseils juridiques sont aussi stratégiques pour améliorer la vision globale des décideurs, élus, agents des collectivités, et simplifier un contexte de plus en plus complexe.



Pour contacter le service juridique :

Une boîte mail générique est à la disposition des collectivités pour leurs demandes :
juridique@cdg83.fr

Elsa PAYAN
Responsable des affaires juridiques
T : 04 94 00 42 18
M : 07 64 08 22 68

Sofia ORTIZ
Juriste
T : 04 83 16 83 03
M : 07 64 32 49 51

Finances - Budget - Commande publique

Malgré la hausse des prix, des taux de cotisation maintenus

Robert BENEVENTI,

1^{er} Vice-Président

Finances - Budget - Commande publique

Maire d'Ollioules

Vice-Président de la Métropole

Toulon - Provence - Méditerranée

Conseiller départemental



Durant son conseil d'administration du 10 novembre 2022, le Centre de Gestion a fait le choix de conserver la baisse de son taux de cotisation additionnelle à 0,40% (au lieu de 0,60%) et ce malgré la hausse des coûts de l'énergie et du point d'indice.

Face à la forte inflation de ces derniers mois – due notamment à la hausse des coûts de l'énergie – le conseil d'administration du CDG 83 et son Président Christian Simon ont fait le choix de ne pas augmenter les taux de cotisations pour les collectivités.

La forte hausse du coût de l'énergie (essence, électricité et gaz) constitue un véritable casse-tête pour les collectivités et les établissements publics. Les factures explosent ce qui impose une rigueur budgétaire encore plus forte dans un contexte financier déjà tendu. L'enjeu est double pour les acteurs de la vie territoriale : arriver à maîtriser ces nouvelles dépenses tout en garantissant la poursuite du service public en faveur de l'intérêt général.



Ressources

Le Centre de Gestion du Var connaît les mêmes difficultés. L'essentiel de ses ressources financières provient des cotisations obligatoires et additionnelles fixées par le Code Général de la Fonction Publique, en ses articles L. 452-25 et L. 452-30 :

➔ La cotisation obligatoire est destinée à financer les missions énumérées à l'article L. 452-38 du Code Général de la Fonction Publique ; seules les collectivités obligatoirement affiliées (- de 350 agents) ainsi que les affiliées volontaires y sont soumises

➔ La cotisation additionnelle est destinée à financer les missions à caractère facultatif mentionnées aux articles L. 452-40 à L. 452-48 du Code Général de la Fonction Publique. Son taux est librement fixé par le Conseil d'administration du CDG 83

Vote du taux

Le taux de cotisation doit être voté par chaque conseil d'administration de Centre de Gestion avant le 30 novembre. Le conseil d'administration du CDG 83 en date du 10 novembre 2022 devait ainsi voter le taux de ces cotisations. Ces dernières sont assises sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.

Depuis 1988, la quasi-totalité des Centres de Gestion en France ont adopté un taux de 0,80% en ce qui concerne la cotisation obligatoire. La cotisation additionnelle dépendant des particularités et missions de chaque Centre.

Une première baisse des cotisations en 2022

En 2021, sous l'impulsion de son Président Christian Simon, le Centre de Gestion du Var s'est lancé dans une prospective financière, présentée ensuite aux élus du conseil d'administration le 25 novembre

2021. L'objectif était d'envisager, dans la mesure où cette prospective est favorable, une baisse du taux de cotisation additionnelle. Aussi, il est apparu que le CDG 83 disposait de finances saines et d'autre part, qu'une baisse de la cotisation additionnelle n'affecterait pas le développement de ses services, notamment au niveau financier.

De fait, le Centre de Gestion du Var applique, depuis le 1er janvier 2022 :

- ➡ Un taux de cotisation obligatoire fixé à 0,80%
- ➡ Un taux de cotisation additionnelle de 0,40% (au lieu de 0,60%)

% Maintien des taux de cotisation

Cette baisse de cotisation constitue l'un des piliers centraux de la politique volontariste du Centre de Gestion du Var. C'est pourquoi, malgré l'augmentation du coût de l'énergie et de la hausse du point d'indice, le Président

Christian Simon a proposé pour 2023 de maintenir ces deux cotisations au même taux que 2022 à savoir 0,80% pour la cotisation obligatoire et 0,40% pour la cotisation additionnelle et ce, afin d'analyser l'impact de la baisse

significative de la cotisation additionnelle actée en 2022, sur la prospective et les équilibres financiers du CDG 83. Cette proposition a été votée à l'unanimité par les membres du conseil d'administration du CDG 83.

COTISATIONS	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Obligatoire	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80	0.80
Additionnelle	0.58	0.58	0.58	0.60	0.60	0.60	0.60	0.40

Rappel des taux votés par le conseil d'administration les années précédentes



Chiffres à retenir

238

COLLECTIVITÉS COTISENT
MENSUELLEMENT

35

COLLECTIVITÉS COTISENT
TRIMESTRIELLEMENT

ENVIRON

2973

VIREMENTS DE COTISATIONS
QUI ONT ÉTÉ CONTRÔLÉS ET
RECOUVRÉS DANS L'ANNÉE 2021.



Préparation du budget 2023 : les services mobilisés

En vue de préparer le Débat d'Orientations Budgétaires, chaque service du Centre de Gestion a été mobilisé pour proposer son budget prévisionnel (dépenses et recettes en fonctionnement et investissement). Comme indiqué dans notre numéro précédent, il appartient désormais aux pôles du Centre de Gestion de piloter leur propre budget, encadré par le pôle Moyens Généraux du Centre de Gestion du Var. L'objectif de cette évolution majeure et de renforcer la maîtrise budgétaire de l'établissement tout en permettant aux agents du Centre de Gestion de se former aux rouages des finances publiques.



Les déclarations sur la plateforme Arketeam

La déclaration des cotisations par les collectivités s'effectue via la plateforme Arketeam. Chaque mois ou chaque trimestre, les collectivités s'y connectent grâce à un identifiant et à un mot de passe. Nos partenaires n'ont qu'à saisir ensuite leur masse salariale et le logiciel calcule automatiquement le montant de la cotisation à verser.



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

Directeur des sports au sein de la Métropole Toulon Provence Méditerranée, Stéphane Goletto s'appuie notamment sur les Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Etaps) pour manager la gestion des équipements. Une fonction évolutive et recherchée pour laquelle le CDG83 organise les épreuves écrites du prochain examen professionnel (catégorie principal 2e classe) en janvier.

Concours et Examens professionnels

Stéphane Goletto met le sport dans la bonne Direction

Crédit photos : Olivier Pastor



De gauche à droite : Stéphane Goletto, direction des sports de TPM, et mesdames Duvignac et D'Amore, chargée de mission



Thierry Rey et la délégation du Comité Olympique au palais des sports de Toulon, dans le cadre de la tournée des drapeaux olympiques et paralympiques

Compétences territoriales...

A la faveur du dernier transfert de compétences du Département du Var vers la Métropole Toulon Provence Méditerranée, cette dernière a transformé depuis 2021 son service des sports en une direction. 52 agents sont ainsi placés sous la responsabilité de Stéphane Goletto à travers deux sous-directions. L'une gère les infrastructures sportives d'intérêt métropolitain, à savoir le vélodrome de Hyères, le complexe sportif Estagnol et la base nature et sports du Vallon du Soleil à La Crau (15 hectares dont 50% boisés), le complexe sportif Léo Lagrange à Toulon et plus récemment le palais des sports dans le cadre de l'élargissement des compétences. L'autre a en charge la maintenance et l'entretien des équipements, en autonomie directe.

...et individuelles

Quatre des cinq infrastructures sont managées par des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (Etaps), dont les missions évoluent de l'enseignement sportif stricto sensu vers des responsabilités de chefs de service des sports de communes moyennes, comme c'est le cas à La Farlède ou Carqueiranne. « C'est le cadre d'emploi le mieux adapté », explique Stéphane Goletto, « par la culture sportive des éducateurs et leur capacité à être force de propositions pour établir des politiques sportives de qualité dans les collectivités. Ils savent diriger des équipes et gérer des budgets. Leur profil est très recherché en ce sens dans les communes ou les intercommunalités ». A l'échelle de la Métropole, les Etaps ont fait l'objet d'une montée en compétences en matière de suivi budgétaire, de maîtrise de l'achat public après identification des besoins, de management d'une équipe. « Cela permet de développer des métiers très polyvalents et de bénéficier de ressources humaines très riches », souligne le directeur.



Axe en développement

L'axe fort du sport au sein de la Métropole s'est considérablement accru depuis une quinzaine d'années à la faveur de constructions importantes comme Léo Lagrange ou le palais des sports, mais aussi de nombreux travaux sur des installations existantes. A l'image du vélodrome de Hyères à dessein de le rendre plus attractif pour des publics différents. « Plutôt élitiste, lieu d'entraînement du pôle France de cyclisme sur piste, nous l'avons ouvert notamment pour le développement du « savoir rouler » qui est l'équivalent du « savoir nager » pour la natation.

Expérimenté par nos soins depuis trois ans, ce « savoir rouler » est désormais un dispositif interministériel faisant partie du parcours obligatoire de l'élève d'école élémentaire, de 6 à 11 ans ». Il s'agit de généraliser l'apprentissage du vélo et la formation nécessaire à une autonomie sur la voie publique bien établie avant l'entrée de l'enfant au collège. Un travail effectué en lien avec les services de l'Etat et l'Agence nationale du sport, complété, toujours s'agissant de cyclisme, par l'opération « génération vélo » délivrant des certificats d'économie d'énergie, portée par la Fédération des usagers de la bicyclette. « Nous souhaitons convaincre nombre d'écoles de venir nous rejoindre, en plus de celles actuelles de Hyères, Carqueiranne et La Crau. C'est utile pour les enfants et pour la société car cela promeut les mobilités douces. Le cadre d'emploi Etaps est parfait pour cela ».

Reconnaissance

Conjointement, la direction des sports a récupéré la couverture d'événements, notamment nautiques en lien avec la forte identité maritime du territoire métropolitain. Dans le cadre de l'organisation des JO Paris 2024, trois équipements sportifs métropolitains ont été reconnus par le comité olympique comme Centre de Préparation aux Jeux (CPJ). En l'occurrence Léo Lagrange pour l'athlétisme, avec la perspective d'un futur meeting National Elite en 2023, le vélodrome pour le cyclisme sur piste, le palais des sports pour le handball et le basketball. Une délégation du Comité olympique conduite par l'ex-champion de judo Thierry Rey a même fait transiter la tournée des drapeaux olympiques par ces destinations le 2 novembre dernier, à l'occasion des championnats de France de judo dans le palais toulonnais, pour le plus grand plaisir de 800 judokas.

Sur l'ensemble de ses lieux phares de pratique du sport, la Métropole reçoit plus de 800 000 personnes par an et devrait atteindre le million au regard de la courbe ascendante. D'autant que « tout est mis en œuvre pour faciliter la pratique par le plus grand nombre, revendique Stéphane Goletto. Une démarche forte concerne les publics en situation de handicap, une autre touche le sport santé et la thérapie par le sport, une autre encore s'attache à ouvrir l'offre de loisirs et de pratiques sportives sur le territoire, contribuant à son attractivité ». Enfin, TPM soutient la formation des éducateurs sportifs qui passent leurs diplômes fédéraux et des dirigeants d'associations sportives.



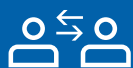
Une filière de première importance

La filière sport a pris ces dernières années en France une importance considérable et en devenir, susceptible de pourvoir nombre d'emplois, y compris d'encadrement. Le gouvernement ne s'y est pas trompé en créant en avril 2019 l'Agence nationale du sport, puis ses déclinaisons territoriales ces derniers mois, à savoir des Conférences régionales du sport et leurs conférences des financeurs. A chaque région son entité, sur la base d'une gouvernance à 4 collèges : Etat, collectivités territoriales, mouvement sportif et entreprises. A l'échelle de notre Région par exemple, elle représentait en 2021 quelques 3,8 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 26 300 emplois, 13 200 établissements, soit autant que l'industrie chimique ou la pharmacie...



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

Le 13 octobre 2022 à La Londe les Maures, le Centre de Gestion du Var organisait son colloque annuel consacré pour cette nouvelle édition au handicap au travail. Près d'une centaine de participants étaient présents à cette occasion pour découvrir différents ateliers ainsi qu'une conférence.



Ateliers thématiques

Le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social, en charge de l'organisation de cet événement, a opté pour la formule appréciée des ateliers tournants. Une organisation dynamique qui a permis à chaque participant de découvrir toutes les thématiques en lien avec le handicap au travail : « Au quotidien avec un trouble DYS » (par TH Conseil), « Handicap auditif : la communication sans le son » (par l'Urapeda Sud), « Handicap visuel : changeons de regard » (par PEP 06), « Mieux appréhender le handicap moteur » (par PEP 06), « Aménage ton poste ! » (par le CDG 83), et « L'innovation au service du handicap » (par Ergo Office, ESPergo et Gheno).

Handicap au travail : un colloque pour lutter contre les préjugés



(de gauche à droite) : François de Canson, Maire de La Londe les Maures, Cathy Venturino-Gabelle, Maire de Barjols, Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var, Thierry Allemand, directeur territorial du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP) Sud PACA-Corse et Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du CDG 83.

Conférence sur le handicap au travail ou comment lutter contre l'exclusion sociale

La 2^{ème} partie de journée était consacrée à une conférence animée par Guy Tisserrant, cofondateur de TH Conseil et ancien champion paralympique de tennis de table. Ce dernier était entouré de Josef Schovanec, écrivain et conférencier, Clavel Kayitaré, ex-capitaine de l'équipe de France d'athlétisme handisport et Yann Guilhem, pongiste double médaillé aux Jeux paralympiques de Pékin et Londres.



(de gauche à droite) : Yann Guilhem, Clavel Kayitaré, Josef Schovanec et Guy Tisserrant.

Rémunération

Sagesse

Josef Schovanec est une personnalité qui ne laisse pas indifférent. Malgré ses 40 ans, se cache derrière ce personnage une grande sagesse et une philosophie de vie inspirante et motivante. Autiste Asperger, Josef Schovanec milite depuis 10 ans pour faire connaître auprès du grand public les mécanismes de l'autisme et ainsi, casser toutes formes de barrières et de préjugés. Cet homme courtois use alors de ses talents : l'écriture et la philosophie mais également un sens inné pour développer et vulgariser des pensées complexes, captivant tout un auditoire. « *Il y a encore quelques années, l'autisme n'était pas connu, mon entourage m'a poussé à écrire et parler de ça.* »

« Notre mission, aider les valides ! »

À l'instar de brillants philosophes visionnaires avant lui, Josef Schovanec aime à prendre à contre-pieds certaines pensées toutes faites. « *C'est aux personnes handicapées d'aider les valides !* », plaide-t-il. Cet adage traduit en fait deux idées. Tout d'abord, le philosophe encourage les personnes en situation de handicap à accompagner les valides car aider, c'est le meilleur moyen – avec le rire précise-t-il – pour se faire accepter par le groupe et donc, lutter contre le phénomène de l'exclusion sociale. Aider les personnes valides c'est aussi montrer l'exemple. « *Certains de mes étudiants ont de très lourds handicaps et pourtant, ce sont des battants, ils arrivent à faire des choses incroyables, lance Josef Schovanec. À première vue on peut penser que leur handicap est insurmontable. Et bien c'est faux. Croyez-moi, quand je lis des copies, certains écrasent les valides !* » et de rajouter. « *Par leur courage et leur motivation, j'apprends tous les jours de ces étudiants. Si on les appelle à 23 h pour parler par exemple de Richelieu, ils sont partants ! Vous en connaissez beaucoup des étudiants comme ça ?* »

Théorie de la relativité

Le handicap est une notion à relativiser. Telle semble être la philosophie de Clavel Kayitaré. « *Pour commencer, je n'aime pas trop le mot de handicap. Qu'est-ce qu'un handicap ? Quand on réfléchit un peu, on s'aperçoit que finalement, tout le monde est handicapé. Par exemple, une personne dite valide qui a besoin de ses lunettes pour travailler devant son écran et qui les oublie chez elle. Elle est en situation de handicap elle aussi non ?* » Originaire du Rwanda, grièvement blessé durant le génocide de 1994, l'athlète évoque les embûches qu'il dut surmonter, notamment le jour où un club de tennis de table avait refusé son inscription au motif... de son handicap. Malgré cette expérience douloureuse, Clavel a réussi son pari de devenir athlète de haut niveau et de briller par la suite aux Jeux paralympiques.

« Mon handicap m'a permis de vivre des choses incroyables »

Sportif de haut niveau également, Yann Guilhem avoue parfois avoir vécu des moments de déprime. « *Quand on se blesse notamment et qu'en plus on doit vivre avec son handicap... passez-moi l'expression, mais on en a plein le dos !* ». Toutefois, l'amertume fait vite place à de meilleurs souvenirs. « *Finalement, mon handicap m'a permis de vivre des choses fabuleuses. En tant que sportif, j'ai pu faire plusieurs fois le tour du monde et rencontrer des cultures différentes !* »

Croire en soi

À travers l'exemple de ces 3 conférenciers, on peut tirer la conclusion suivante : l'homme possède en lui des ressources incroyables y compris pour surmonter des obstacles pouvant paraître infranchissables. À la fin de la conférence, la frontière se brouille. Qui est vraiment en situation de handicap ? Qui est valide ? Peut-on poser une définition claire à ce sujet ? Ne pas exploiter pleinement son potentiel, est-ce cela le vrai handicap ? Vaste débat.

Thierry Allemand, directeur territorial du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) Sud PACA-Corse : « Le FIPHFP, partenaire du CDG 83 »

En ouverture du colloque, Thierry Allemand est revenu sur les missions du FIPHFP, en lien notamment avec le Centre de Gestion du Var. « *Vous le savez peut-être le FIPHFP est partenaire des CDG en général avec environ 90 % des centres conventionnés et localement un partenariat fort avec le CDG du Var depuis de nombreuses années puisque nous allons prochainement signer notre 5^{ème} convention et j'en suis particulièrement heureux. Ce partenariat s'inscrit autour de l'insertion et du maintien dans l'emploi mais également de l'innovation. Sur le plan de l'insertion, le CDG joue un rôle essentiel de promotion des recrutements dans les collectivités avec un prisme particulier sur le recrutement par la voie de l'apprentissage, fortement soutenu politiquement par les pouvoirs publics et financièrement par le FIPHFP. (...) Nos priorités stratégiques sont l'insertion avec un axe fort sur l'apprentissage et une volonté de développer l'emploi accompagné, dans la fonction publique, mais également l'accessibilité numérique (...) En matière de maintien dans l'emploi plus précisément le FIPHFP accompagne les employeurs des 3 fonctions publiques dans la mise en œuvre de mesures de compensation techniques, humaines, financières ou encore organisationnelles (...) Alors sur le plan des actualités du fonds je veux évoquer avec vous la réflexion en cours avec le national sur la prochaine convention avec les CDG. Celle-ci devrait renforcer nos moyens en vue de développer votre action vers les employeurs.* »

Infirmiers de santé au travail : les enjeux de la formation

Le Service de Médecine Préventive du Centre de Gestion du Var, dans le cadre de ses compétences en matière de santé au travail, regroupe une équipe de 4 infirmiers en santé au travail (IDEST). Afin de posséder les compétences requises pour pouvoir prendre en charge les nouvelles activités définies dans le cadre de la réforme de la santé au travail, les IDEST du CDG 83 participent à différentes formations.



Dominique Giet et Valérie Mosnier, infirmiers en santé au travail au Centre de Gestion du Var.

Prévention et santé publique

La mission principale de l'IDEST est de contribuer à prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Ainsi les infirmiers en santé au travail (IDEST) interviennent avant tout au niveau de la prévention, en informant les agents des risques professionnels (bruit, travail sur écran...) mais aussi sur des thématiques plus larges de santé publique (sevrage tabagique...). L'IDEST sensibilise sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, il a un rôle important dans la délivrance des messages de prévention. « Il s'agit d'un rôle qui s'effectue aussi bien auprès des agents que des employeurs, rappelle Dominique Giet, IDEST au Centre de Gestion du Var. Ces interventions peuvent se faire sur le plan individuel lors des visites d'information et de prévention ou sur le plan collectif en menant des actions en milieu de travail. »

Entretien Infirmier en Santé au Travail (EIST), d'examens complémentaires (tests sensoriels) et des Actions en Milieu de Travail (AMT : études de poste, visites de service, interventions collectives). Les IDEST travaillent en étroite collaboration avec les ACFI du Pôle Prévention des Risques Professionnels et accompagnement social du CDG83. « L'IDEST a une position d'écoute attentive et échange avec l'agent sur son état de santé souligne Valérie Mosnier, IDEST au Centre de Gestion du Var. Il faut aussi savoir être autonome, mais posséder en même temps un bon esprit d'équipe. »



Pourquoi se former ?

Travailler dans le domaine de la santé au travail nécessite d'une part d'avoir des connaissances sur le monde du travail et de l'entreprise, les risques professionnels, leur surveillance, ainsi que l'amélioration des conditions de travail, l'adaptation travail / homme, la prévention des maladies ou des risques et les principes de communication. Et d'autre part une réactualisation

de ses connaissances. « Il faut se tenir informé des dernières évolutions législatives et des dernières avancées en matière de prévention des risques et de santé », précise Dominique Giet. La formation des infirmiers au sein de la Fonction Publique Territoriale est une obligation toutefois, le législateur n'en fixe pas les modalités. Ainsi le CDG 83 a fait le choix de former ses infirmiers sur les domaines propres de la santé au travail. « Cela nous permet d'acquérir des connaissances complémentaires et spécifiques à l'exercice en service de Médecine Préventive », note Valérie Mosnier.

L'infirmier recruté par l'autorité territoriale qui exerce ses fonctions dans un service de médecine préventive doit être titulaire d'un diplôme, certificat, titre ou autorisation d'exercer et avoir suivi (ou suivre) dans l'année de sa prise de fonctions, une formation conforme au programme déterminé par arrêté du ministre chargé des collectivités territoriales (art. 13 du décret n°85-603). L'autorité territoriale doit organiser l'accès à la formation de perfectionnement des infirmiers.

Définition des missions

Les missions, les règles de déontologie et l'indépendance des infirmiers sont définies par le code de la santé publique. L'infirmier a des missions propres, définies par cette réglementation ainsi que des missions confiées par le médecin du travail dans le cadre de protocoles écrits. Les missions des IDEST peuvent être de différentes natures comme la réalisation de Visite d'Information et de Prévention (VIP), qui prend la forme d'un

Le choix de la formation

Plusieurs formations sont possibles pour les infirmiers de santé au travail via :

- ➔ Un organisme spécialisé pour obtenir une certification
- ➔ La faculté pour obtenir un Diplôme Universitaire de Santé au Travail (DUST)

➔ La faculté pour obtenir une licence en santé au travail

« Les formations portent sur les enseignements fondamentaux en santé au travail qui concernent la connaissance du monde au travail et l'organisation de la santé au travail, explique Dominique Giet. Elles portent également sur les pratiques infirmières en santé au travail qui concernent l'approche

individuelle de l'agent avec la conduite d'entretien, la gestion des urgences et les études de poste. »



Focus sur les formations des infirmiers en santé au travail

➔ Le Diplôme d'Université de Santé au Travail (DUST) de la faculté des sciences médicales et paramédicales de Marseille

Ce diplôme universitaire sur une durée de 1 an, sous la responsabilité d'un professeur des universités et d'une IDEST référente pédagogique, fait intervenir des praticiens hospitaliers et intervenants professionnels pour aborder notamment les thèmes suivants :

- Le monde du travail et l'organisation de la santé au travail
- Les acteurs de santé au travail et les principes d'évaluation des risques de prévention

→ Le maintien dans l'emploi

→ La pratique de la santé au travail

L'enseignement de ce diplôme uni-

versitaire est assuré sous forme de 6 modules. L'obtention du diplôme se fait après la validation de 2 travaux d'application avec soutenance orale, ainsi que la rédaction et soutenance orale du mémoire final.

➔ Le Diplôme Inter-Universitaire de Santé au Travail (DIUST) de la faculté de médecine et de sciences de la santé de Brest/Rennes/Angers

Les enseignements théoriques et la réalisation des travaux d'application permettent notamment de :

→ Connaître et comprendre le milieu du travail, le cadre juridique, organisationnel et relationnel du dispositif de santé au travail

→ Connaître et comprendre les relations entre travail et santé humaine

→ Être capable de participer à l'identification et à l'évaluation des besoins de santé

→ Être capable de participer à l'identification et l'évaluation des facteurs de risque pour la santé liés aux conditions de travail

→ Être capable de participer à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation d'un programme de prévention en santé au travail, incluant

les soins d'urgence et les plans d'intervention en cas de risque pour l'environnement

→ Développer des aptitudes au travail en équipe, à l'entretien des connaissances, aux actions collectives et individuelles d'éducation et de promotion de la santé en milieu de travail.

L'enseignement de ce diplôme est assuré sous forme de 6 modules mis en place par les 3 universités. La validation du diplôme se fait après la validation de 3 travaux d'application, l'examen écrit portant sur l'ensemble des modules ainsi que la soutenance orale du mémoire final.

Elections professionnelles : les agents ont voté !



Dépouillement « électronique » dans les locaux du Centre de Gestion du Var le 8 décembre dernier à l'occasion des élections professionnelles.

Du 1^{er} au 8 décembre dernier, l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics du Var étaient invités à choisir leurs représentants pour les différentes instances de dialogue social (Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires et Comité Social Territorial). Pour la 1^{ère} fois, il a été choisi de recourir au vote électronique par Internet comme modalité exclusive d'expression des suffrages.

Le vote, un droit constitutionnel

Voter pour les élections professionnelles constitue un droit. Un droit constitutionnel. Durant toute cette semaine, ce sont près de 12 000 agents – fonctionnaires à temps complets ou non complets, fonctionnaires stagiaires, agents contractuels de droit public et de droit privé – qui étaient invités à se prononcer pour choisir leurs représentants. « Comme le souligne le 8^e alinéa du préambule de la Constitution, tout tra-

vailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises », rappelle Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du Centre de Gestion du Var.

Dépouillement

Le 8 décembre dernier, à l'issue du vote, le bureau central de vote a procédé au récolement des opérations de chaque bureau, et a établi le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations avant de proclamer les résultats. Le procès verbal mentionne le nombre de votants, le nombre de suffrage valables, le nombre de votes nuls et le nombre obtenu par chaque liste. « Un exemplaire du procès-verbal a été immédiatement adressé au Préfet du Var après son établissement et un autre exemplaire immédiatement adressé aux délégués de liste et au CDG pour le calcul des décharges d'activités de service, souligne Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière – Instances – CNRACL au Centre de Gestion du Var. Il appartient ensuite à chaque collectivité ou établissement d'assurer la publicité des résultats. »



Le vote électronique, une nouvelle expérience

« La nouveauté du vote électronique a pu surprendre des électeurs mais cette modalité de vote est vouée à se généraliser, note Marielle Grandjean. Le CDG 83 s'est donc lancé dans cette démarche. En effet, notre établissement s'était engagé dans une démarche de développement durable depuis plusieurs années. Les conditions de sécurité imposées par les recommandations de la CNIL ont dérouté des électeurs. Afin de garantir la confidentialité du vote, il a été nécessaire d'envoyer les codes par des canaux différents. Au-delà la participation s'inscrit aussi un manque d'intérêt général pour les élections. De plus, certains syndicats ont fait savoir que la diminution des compétences des commissions administratives paritaires a pu démotiver nombre d'électeurs alors que les agents ont la faculté de saisir ces commissions sur des questions individuelles défavorables. »



Les résultats

	NB D'ÉLECTEURS INSCRITS	NB DE SUFFRAGES VALABLEMENT EXPRIMÉ	NB DE VOTES BLANCS	TAUX DE PARTICIPATION
CST	1996	503	39	27,15
CAP A	932	406	41	47,96
CAP B	1366	538	44	42,6
CAP C	9442	2258	144	25,43
CCP	1901	243	88	17,41

Commission Consultative Paritaire

	NB DE VOIX OBTENUES	RÉPARTITION DU NB DE VOIX OBTENUES	NB DE SIÈGE OBTENUS
UNSA	243	100%	8

Comité Social Territorial

	NB DE VOIX OBTENUES	RÉPARTITION DU NB DE VOIX OBTENUES	NB DE SIÈGE OBTENUS
CFDT	176	34,99%	3
SAFPT	171	34,00%	3
CGT	101	20,08%	1
FO	55	10,93%	1

Commission Administrative Paritaire catégorie A

	NB DE VOIX OBTENUES	RÉPARTITION DU NB DE VOIX OBTENUES	NB DE SIÈGE OBTENUS
SAFPT	113	27,83%	2
SNDGCT	108	26,60%	2
CFDT	64	15,76%	1
UNSA	63	15,52%	1
FO	58	14,29%	1

Commission Administrative Paritaire catégorie B

	NB DE VOIX OBTENUES	RÉPARTITION DU NB DE VOIX OBTENUES	NB DE SIÈGE OBTENUS
SAFPT	220	41,00%	4
CFDT	92	17,10%	1
UNSA	80	14,87%	1
FO	77	14,31%	1
CGT	69	12,83%	1

Commission Administrative Paritaire catégorie C

	NB DE VOIX OBTENUES	RÉPARTITION DU NB DE VOIX OBTENUES	NB DE SIÈGE OBTENUS
SAFPT	662	29,32%	3
CFDT	527	23,34%	2
CGT	467	20,68%	2
FO	396	17,54%	1
UNSA	103	4,56%	0
FA-FPT	103	4,56%	0

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 4

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 avisés du Centre de Gestion du Var.



I
comme
Itinérance

« C'est l'une des spécificités de notre métier d'archiviste itinérant », affirme Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique du CDG83. Elle nous conduit à agir au plus près de chaque collectivité et de ses besoins ». L'archiviste itinérant découvre ainsi les territoires et élargit ses champs de connaissances. C'est formateur pour lui en même temps que pour ses interlocuteurs en collectivité. « Beaucoup d'archivistes débutent par cela et éprouvent ainsi sur le terrain leur adaptabilité, leur souplesse, voire leur agilité dans l'exercice de leur profession. C'est un métier

exaltant et exigeant, techniquement mais aussi sur le plan des conditions de travail. Il implique notamment des trajets pouvant être longs, les risques y afférents et une amplitude horaire supérieure à d'autres postes. » En 2022 les archivistes itinérants du Centre de Gestion ont parcouru environ 46 000 km pour intervenir dans 36 structures (communes et établissements publics).

J
comme
Jeunesse



« Contrairement à une image d'Épinal, l'archiviste n'est pas une vieille personne à la longue barbe blanche portant des lunettes en demi-lune posées sur un nez aquilin. Ainsi la dernière recrue du pôle Archives et Numérique du CDG83, Etienne Bauza, a 28 ans et la modernité de son âge exprimée par ailleurs en qualité de batteur de rock et

de metal... » Le métier d'archiviste itinérant convient bien à la jeunesse, par sa variété, sa nécessité de grande adaptabilité, de formation permanente aussi, de remise en question de ses savoirs et savoir-faire. »

« Si les archivistes ne sont pas tous vieux, les documents non plus ! Le mail que vous venez d'envoyer, le dernier document que vous avez créé est déjà un document d'archives. Pas besoin d'attendre qu'il soit oublié dans un placard et tout poussiéreux pour qu'il puisse être qualifié ainsi... ». Bref, il n'y a pas que les vieux documents qui font les bonnes archives.



« Un archiviste doit se fondre dans l'environnement où il intervient, dans les organisations quelles qu'elles soient, comprendre les procédures de chaque service. C'est démultiplié pour un archiviste itinérant qui doit s'adapter à de nombreuses structures », commente Jean-Pierre Deltour. « Un archiviste doit être capable de travailler seul, comme d'animer des formations, d'être chef de projet, d'intervenir en codir (comité de

direction), mais aussi d'accomplir des tâches physiques de manutention en complément de celles, plus intellectuelles, que l'on attend de lui. Il doit donc faire preuve de mobilité, de corps comme d'esprit... Sans oublier la grande variété de documents et de supports d'archives, de l'arrêté au menu de cantine, du parchemin aux archives électroniques ». Un polymorphisme qui peut prendre des allures kaléidoscopiques !



L comme local... d'archives. Il ne s'agit pas de demander aux collectivités de créer un local digne des Archives nationales, mais de disposer d'un lieu à la mesure de la collectivité, de sa taille et de ses moyens. Le local doit avoir une capacité de stockage correspondante à la production d'archives de chaque collectivité, et doit répondre à un certain nombre de critères et de normes minimales. Le lieu doit disposer de sécurités anti-intrusion, incendie, inondation, ainsi que d'une bonne résistance au sol. Il doit être sécurisé pour les personnes qui interviennent dont il convient de soigner les conditions de travail, ainsi que pour les archives. « La réglementation attri-

bue au directeur des Archives départementales une mission de contrôle scientifique et technique incluant les locaux d'archives des collectivités », rappelle Jean-Pierre Deltour. « Cette obligation légale est une chance car elle offre la possibilité de bénéficier de son expertise, et de celle de ses services, qui se rajoute à la nôtre en la matière, pour aménager les locaux de manière optimale et adaptée à chaque contexte. Un avis positif du Directeur des Archives départementales est aussi un prérequis pour solliciter une demande de subvention. Les frais de conservation des archives sont des dépenses obligatoires inscrites au Code général des collectivités territoriales ».



Marion Revillet-Dubois

Archiviste itinérante au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var

L'aventure humaine en fil rouge

La vocation de professeure d'histoire de Marion Revillet-Dubois a été supplantée par la découverte du métier d'archiviste aux Archives départementales de l'Eure, dans sa Normandie natale. Par la rencontre également avec la directrice adjointe qui allait devenir son mentor, bien au-delà de son stage transformé en véritable initiation, puis de ses vacances et de son parcours au sein du service des archives anciennes et des bibliothèques. « J'ai pu largement approfondir mes connaissances

historiques sur la première guerre mondiale, qui plus est à l'époque du centenaire », évoque-t-elle. Une belle entrée en matière qui fait briller les yeux mais qui ne correspondent pas à ses aspirations davantage orientées vers les archives contemporaines. Pour mieux passer de l'histoire au temps présent, le métier d'archiviste itinérante s'est imposé à elle, lui permettant de jouer les « Indiana Jones » de la branche, au regard des problématiques à défricher, à déchiffrer aussi parfois,

au gré des aventures. Certaines la mèneront vers les archives numériques en qualité de chef de projet au sein de l'intercommunalité Rouen Métropole, avant de revenir à l'itinérance au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var depuis plus d'un an, sous la houlette de Jean-Pierre Deltour. « Le spectre d'activité est très large et offre la possibilité d'exprimer son inventivité, dans un contexte humain passionnant », apprécie Marion Revillet-Dubois.



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

Du nouveau en Conseil médical



Le Conseil médical regroupe désormais le Comité médical et la Commission de réforme. Une nouvelle instance qui prévoit beaucoup de nouveautés.

De nouvelles dispositions sont entrées en vigueur en matière de saisine du Conseil médical dans la fonction publique, qui est une instance consultative obligatoire pour l'administration employeur s'agissant des problématiques de santé des agents publics. Quelques éclairages avec Marielle Grandjean, responsable du Pôle Carrière, Instances, CNRACL du Centre de Gestion du Var.

Nouvelles obligations de contrôle

➔ Le législateur a fait disparaître le motif de saisine du Conseil médical sur un arrêt maladie de plus de six mois. Désormais, c'est à la collectivité de faire le point sur l'état de santé de l'agent après six mois d'arrêt auprès du médecin généraliste agréé. « *Il faut veiller à respecter le secret médical, ce qui n'est pas simple, en s'appuyant pour cela sur des procédures adaptées à ce type de situations* », explique Marielle Grandjean, précisant que « *ce contrôle doit être accompagné d'une information par courrier recommandé à l'agent* ».

➔ S'agissant du renouvellement d'un congé de longue maladie à plein traitement, « *la collectivité doit faire procéder à un examen médical par médecin agréé une fois par an, avec la même procédure d'information par lettre recommandée* ».

➔ Concernant le Congé pour invalidité temporaire imputable au service du fonctionnaire (CITIS), qui regroupe

les accidents de service, de trajet et maladies professionnelles, « *la collectivité doit faire une visite de contrôle au moins une fois l'an au-delà de six mois de prolongation du congé, selon la même procédure par courrier recommandé* ». « *Attention* », met en garde

Marielle Grandjean, « *le fonctionnaire a l'obligation de se soumettre au contrôle médical, le non-respect de cette obligation entraîne une suspension de rémunération* ». En effet, cette suspension sera effective jusqu'à ce que le contrôle médical ait eu lieu.



Modalités de contestation(s)

➔ La contestation devant le Conseil médical en formation restreinte peut être initiée par l'agent comme par la collectivité pour trois motifs possibles : « *l'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières* » (notion dont on attend plus de précisions par le législateur) ; « *l'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ce congé, et pour le bénéfice d'un temps partiel thérapeutique* » ; « *l'examen médical* ».

➔ Il y a possibilité également de contestation devant le Conseil médical supérieur, à l'initiative de l'agent ou de la collectivité, via le Conseil médical en formation restreinte. L'agent saisit sa collectivité qui saisit à son tour le Conseil médical. « *Pour l'agent comme pour la collectivité, le recours se fait dans les deux mois suivant la notification de l'avis du Conseil médical en formation restreinte uniquement. C'est sur cet avis que la contestation auprès du Conseil médical supérieur est possible. Si ce dernier ne se prononce pas dans un délai de quatre mois, ledit avis premier est réputé confirmé* ».



Motifs de saisine obligatoires

CAS DE SAISINE	FORMATION
L'octroi d'un congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois	Non
L'octroi d'une première période de congé de longue maladie (CLM) ou de congé longue durée (CLD) ou congé de grave maladie (CGM)	Restreinte
Le renouvellement d'un CLM/CLD ou d'un CGM après épuisement des droits à rémunération à plein traitement	Restreinte
La réintégration à expiration des droits à congés pour raison de santé	Restreinte
La réintégration à l'issue d'une période de CLM ou d'un CLD : → lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières → ou lorsqu'il a fait l'objet d'un placement d'office en congé	Restreinte
La mise en disponibilité d'office pour raison de santé, son renouvellement et la réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé	Restreinte
Le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire + le bénéfice de la période de PPR	Restreinte
L'octroi des congés accordés aux fonctionnaires invalides pour faits de guerre + tous les autres cas prévus par des textes réglementaires	Restreinte
Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé L'admission des candidats aux emplois publics dont les fonctions exigent des conditions de santé particulières	Restreinte
Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé L'octroi, le renouvellement d'un congé pour raison de santé, la réintégration à l'issue de ces congés	Restreinte
Contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé Le bénéfice d'un temps partiel pour raison thérapeutique	Restreinte
Octroi d'une Allocation Temporaire d'Invalidité après un accident ou maladie déclarée imputable	Plénière
L'admission à la retraite après expiration de la dernière période de CLM ou CLD + Mise à la retraite pour invalidité résultant de l'exercice des fonctions	Plénière
En matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : Reconnaissance d'un accident de service (si une faute personnelle ou tout autre circonstance particulière est potentiellement de nature à détacher l'accident du service) / Reconnaissance d'un accident de trajet (si un fait personnel du fonctionnaire ou tout autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est potentiellement de nature à détacher l'accident de trajet du service) / Reconnaissance d'une maladie professionnelle désignée par les tableaux lorsque les conditions du tableau ne sont pas remplies / Reconnaissance d'une maladie professionnelle non désignée par les tableaux	Plénière
L'attribution des prestations et indemnisation suite à un accident ou une maladie imputable au service des sapeurs-pompiers volontaires	Plénière

Le conseil en organisation : pourquoi, comment, avec qui ?



Le conseil en organisation permet aux élus et agents de ces collectivités d'élargir leur réflexion stratégique, d'accompagner dans une démarche de proximité et de faciliter les changements par l'analyse des pratiques et la mise à disposition de différents outils de gestion des ressources humaines.

Le Centre de Gestion du Var participe activement à la montée en compétences territoriale des collectivités en matière de gestion des ressources humaines, à l'aide d'une prestation spécifique de conseil en organisation qu'il propose via son pôle dédié.



Genèse

Au cœur de la Fonction Publique Territoriale, avec son expertise pluridisciplinaire, son regard extérieur, sa connaissance du fonctionnement et de l'environnement des collectivités, le Centre de Gestion agit en « tiers de confiance » et accompagne la vision des élus et agents avec recul, neutralité et confidentialité. Une mission d'autant plus essentielle désormais que, selon le pôle Conseil et Emploi territorial que dirige au sein du CDG 83 Frédéric Pieropan, « les collectivités territoriales et leurs

établissements sont soumis depuis plusieurs années à un contexte budgétaire contraint auquel s'ajoute la gestion de différentes crises : sanitaires, climatiques (inondation, sécheresse)... Dans cet environnement, l'évolution voire l'inflation de textes réglementaires nécessitent des compétences accrues et une adaptation constante des organisations afin de pouvoir assurer un service public de qualité ».

Mission

À travers ses différentes missions, le CDG 83 accompagne dans ce contexte les collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines. Parmi elles, le conseil en organisation permet aux élus et agents de ces collectivités d'élargir leur réflexion stratégique, d'accompagner dans une démarche de proximité et de faciliter les changements par l'analyse des pratiques et la mise à disposition de différents outils de gestion des ressources humaines. Cette expertise déployée au service des collectivités permet une montée en compétences et en efficience de la structure étudiée, de son fonctionnement, en respectant le principe de neutralité.



Prestation

La prestation du Centre de Gestion du Var se déroule en 4 étapes :

➔ La collecte d'information se décompose par une interview initiale de l'autorité territoriale et des élus associés pour l'étude de la demande et l'identification des besoins. Les agents sont entendus et écoutés à leur tour afin d'analyser leurs postes de travail et leurs domaines de compétences pour établir des plans individuels de formation. Lors de cet entretien, il est également recueilli l'avis des agents sur l'organisation de la collectivité et de leur service en particulier. Les conseillers du centre veillent également à la bonne information vis-à-vis des personnes en situation de handicap sur leurs droits à l'adaptation de leur poste de travail, leur possibilité d'accéder à des dispositifs particuliers de formation ou d'évolution.

➔ L'analyse des pratiques permet l'établissement d'un état des lieux de la collectivité, la réalisation d'un diagnostic et le repérage de dysfonctionnements éventuels.

➔ Au programme de la construction ou la co-construction d'outils avec les responsables de service : fiches de postes, formation des cadres intermédiaires aux entretiens annuels, cartographie des métiers, organigramme de services, organigramme général, tableaux de bords des activités par agents et par services permettant ainsi une cartographie des mobilités, un plan de formation, des outils de gestion de la formation, un guide de l'agent territorial comprenant outre les droits, les obligations et la protection des agents publics, différents règlements : intérieur, de santé et sécurité au travail, canevas des projets d'établissements.

➔ Enfin, les axes d'amélioration font l'objet de propositions de scénarii organisationnels et de préconisations fonctionnelles ou managériales.

Ressources humaines en fil rouge

Selon Sophie Dherment, chargée de la formation et de l'emploi au sein du pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion, il est particulièrement utile « de construire, utiliser et actualiser régulièrement les modèles proposés. Ce que l'on appelle plus

communément la gestion des effectifs des emplois et des compétences est le fil rouge d'un conseil en organisation. Cela permet d'avoir une vision précise de ses effectifs, d'évaluer les besoins en formation et de mesurer, en toute confidentialité et neutralité, les compétences nécessaires à l'exercice des missions qui doivent être menées ».



Pôle conseil et emploi : Aude Body, première adjointe déléguée au personnel, et Carole Dolignon, directrice générale des services de la ville de Flassans

Carole Dolignon : « un vrai rôle de proximité »

La commune de Flassans-sur-Issole, au Cœur du Var, a fait appel au Centre de Gestion à l'automne 2020 pour une mission diagnostic et de conseil en organisation très appréciée. Carole Dolignon, directrice générale des services, en a récolté les fruits dès son arrivée en janvier 2021.

Le changement de maire en 2020, avec la victoire aux élections municipales de Jean-Louis Portal, élu expérimenté, et de son équipe, a coïncidé avec une période charnière de passage de la commune à plus de 3 500 habitants au dernier recensement, et par conséquent au respect de nouvelles normes. Conjointement, la collectivité a dépassé les 50 agents. Il est apparu indispensable dans ce contexte à la nouvelle municipalité de faire appel au Centre de Gestion et à sa neutralité pour assurer un diagnostic de fonctionnement et prodiguer de bons conseils en organisation et ressources humaines. « Cette mission effectuée à l'automne 2020, et surtout son rendu immédiat, en décembre, m'ont servi de levier dès mon arrivée au poste de directrice générale des services, en janvier 2021 », explique Carole Dolignon. « J'ai pris connaissance avec grand intérêt de l'état des lieux et des préconisations afin de mieux appréhender les priorités et d'être rapidement force de propositions auprès des élus, des équipes ».

Précieux apport(s)

« Grâce à ce travail précis, nous avons eu le temps et le savoir pour répondre avec succès à un appel à projet novateur de la MNT, Mutuelle Nationale Territoriale, concernant l'accueil du public. Le prix gagné nous a permis de bénéficier de conseils de trois designers qui sont venus nous aider à mettre en application les évolutions prônées. Cela résume bien l'apport du Centre de Gestion dans son conseil en organisation. Par cette plus-value en connaissances de l'environnement territorial et par l'accompagnement diversifié, on gagne en temps, en réalité, en efficacité, aussi bien pour les élus que pour les agents. C'est rassurant aussi, surtout quand il y a changement, et c'est très précieux ».

Désormais, la relation se poursuit à la demande du maire et de sa DGS, « dès que nous avons besoin de réflexions sur le plan stratégique. Les conseils de Djamilia Adjina et de Sophie Dherment du pôle Conseil et Emploi territorial sont d'autant plus appréciés qu'elles travaillent aussi dans la proximité, en venant sur place. De même que Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives, que nous avons missionné dans ce domaine, et dont les conseils sont une vraie valeur ajoutée ».

Obligations déontologiques et usage des réseaux sociaux, le juge étend le contrôle aux groupes de messageries privées

Alors que le statut général de la fonction publique va bientôt entrer dans sa 40^{ème} année, les obligations des fonctionnaires évoluent et leur appréciation par le juge s'adapte au gré des pratiques de la société.

Ces derniers mois, la jurisprudence rappelle et précise les cas dans lesquels des propos tenus par un fonctionnaire sur des réseaux sociaux peuvent être constitutifs d'un manquement à ses obligations et justifier une sanction disciplinaire voire pénale.

Risque de manquement et sanction disciplinaire

Il est de jurisprudence constante que des propos inappropriés tenus par un fonctionnaire sur des réseaux sociaux constituent un manquement à la déontologie et au devoir de réserve et peuvent justifier une sanction disciplinaire.

Devoir de réserve

Impose une certaine retenue de la part des fonctionnaires y compris en dehors du service. Le fonctionnaire ne doit pas, par ses propos ou son comportement, jeter le discrédit sur le service public ou remettre en cause la dignité de ses fonctions.

Cela a récemment été confirmé par un arrêt de la Cour d'Appel de Bordeaux (CAA Bordeaux, 04/05/2022, 19BX02151). En effet, la cour a validé la décision de fin de stage, la non titularisation et la radiation des effectifs d'un agent ayant qualifié de "menteur" un élu de sa collectivité sur Facebook.

La jurisprudence permet de définir le contour de l'obligation de déontologie pour les fonctionnaires en particulier dans leurs usages des réseaux sociaux et des applications de messagerie instantanée y compris en dehors du service.

L'exemplarité des fonctionnaires est une attente/exigence croissante. En effet, elle constitue la pierre angulaire de l'action des fonctionnaires au service de l'intérêt général et ainsi participe à l'objectif de renforcer la confiance entre les français et les fonctionnaires dans la vie publique. Par ailleurs, on peut rappeler que l'article 15 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen dit que « La société a le droit de demander compte à tout agent public de son administration. »

Il convient donc de rappeler le cadre légal dans lequel s'inscrit cette jurisprudence, les conditions dans lesquelles une situation peut être sanctionnée et le rôle de l'employeur.

Le cadre juridique des obligations déontologiques des fonctionnaires et agents contractuels

➔ **Statut général de la fonction publique** au travers de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

➔ **Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique** qui consacre les principes de « dignité, probité et intégrité »

➔ Ces valeurs fondamentales ont bénéficié d'un cadre renforcé par la **loi dite « déontologie » du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires**. En effet, cette loi donne valeur législative à des principes jusque-là reconnus par la jurisprudence et les fait

ainsi passer à un niveau supérieur de la hiérarchie des normes. Cette loi clarifie la situation des contractuels en prévoyant qu'ils sont soumis aux mêmes droits et obligations que les fonctionnaires. Certaines obligations jurisprudentielles n'ont pas été reprises par la loi déontologie mais sont bien toujours valables.

➔ Textes législatifs codifiés aux articles **L 121-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)**

➔ Pour certaines professions (les agents de la filière médico-sanitaire et sociale, de police municipale par exemple), s'ajoutent d'autres codes comme le **code de déontologie**.

Définition de la Déontologie du fonctionnaire

La loi « déontologie » de 2016 précise que « le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité. » Il doit aussi faire preuve de neutralité et respecter le principe de laïcité.

Le site du ministère de la transformation et de la fonction publique indique que la déontologie des fonctionnaires « C'est l'ensemble de règles qui régit le comportement des agents publics. La déontologie permet de définir collectivement et dans la pratique la façon d'agir pour servir l'intérêt général. »

Les étapes du contrôle du juge

Le juge va étudier la nature des propos, pour déterminer s'ils sont ou pas inappropriés et donc constitutifs d'une faute, les moyens de communication utilisés par l'agent et les modalités d'obtention des preuves par l'employeur, pour ensuite regarder la proportionnalité de la sanction.

La jurisprudence qualifie d'inappropriés les propos suivants :

- ➔ Des propos racistes, antisémites, sexistes, obscènes, misogynes ou encore discriminatoires à l'encontre de collègues (TA Rouen, 26/10/2021, n°2004524 et CE 22/11/2019, n°425849) ou d'usagers (concernant des élèves de classes de collège CE 07/03/2022, 451731) sont inappropriés
- ➔ L'agent qui qualifie de menteur des élus nommément (CAA Bordeaux, 04/05/2022, 19BX02151) sont inappropriés
- ➔ Un comportement inapproprié et les propos vexatoires d'un chef de service à l'encontre de son équipe pour lesquels il est établi qu'il a directement contribué à dégrader les conditions de travail de ses subordonnés et le bon fonctionnement du service (CE, 29/12/2021, n°452612)
- ➔ En revanche, des propos de l'agent concernant un mode de management défaillant ne suffisent pas pour identifier les personnes visées (CAA Bordeaux, 04/05/2022, 19BX02151)

Par ailleurs, la jurisprudence montre que l'exemplarité du fonctionnaire est regardée **pendant et en dehors de son temps de travail**. En effet, « *un comportement dans la vie privée peut être de nature à justifier une sanction disciplinaire lorsqu'il est incompatible avec la qualité d'agent public, qui a pour effet de perturber le bon déroulement du service ou de jeter le discrédit sur l'administration* » (CE, 27 juill. 2006, n° 288911 ; TA Rouen, 26/10/2021, n°2004524).

La Cour de Cassation a récemment

rappelé que le respect de la déontologie dont les principes de neutralité et de laïcité et l'obligation de réserve qui en découle sont valables pour **les salariés d'un organisme privé gérant une mission de service public** (Cour de Cassation, 19/10/2022, n°21-12.370).

L'ensemble de ces propos sont fautifs et peuvent ainsi être sanctionnés par l'employeur.

Le juge va rechercher si « *les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes* » (CE 22/11/2019, n°425849).

Zoom sur le harcèlement sexuel L133-1 CGFP

L'article 6 ter de la loi du 13/07/1983 portant statut général prévoit la définition du harcèlement sexuel et précise que « *Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux faits de harcèlement sexuel mentionnés aux trois premiers alinéas...* »

Le contrôle des moyens de publicité des propos

Le juge contrôle la publicité des propos. Concernant plus spécifiquement les propos tenus sur des réseaux sociaux, le juge a pris en compte :

- ➔ Les propos tenus sur les **réseaux sociaux** sur des **profils publics** : des propos inappropriés tenus sur le compte Facebook public de l'utilisateur/agent de la fonction publique peuvent être sanctionnés. Le juge regarde également si le profil est au **nom de l'agent** ou un pseudo et s'il est **possible d'identifier la qualité professionnelle**. Il est donc possible d'en déduire que tous propos inappropriés tenus sur un réseau social par un agent qui a une dif-

fusion large type « public » peuvent être sanctionnés.

- ➔ Les **applications de messagerie instantanée** : le juge a admis des propos tenus sur un groupe de discussion WhatsApp entre plusieurs collègues de police et des tiers (TA Rouen, 26/10/2021, n°2004524). Le juge a estimé « *qu'il n'était pas établi que les paramétrages de l'application empêchaient toute diffusion à des tiers au groupe de discussion* », en l'occurrence le groupe comprenait des tiers. Par ailleurs, les propos en question avaient été médiatisés.

Les preuves acceptées par le juge

- ➔ **Obtention loyale des preuves** : ainsi une capture d'écran du compte Facebook public de l'agent en cause est admise par le juge car « *accessible par le biais des commentaires et repostages d'autres membres disposant d'un compte public ou dont les publications sont publiques sur les réseaux sociaux* ». » (CAA Bordeaux, 04/05/2022, 19BX02151)
- ➔ **Preuves matérielles et factuelles exactes et explicites pour établir la matérialité des faits** « *Les propos doivent être tenus en des termes suffisamment explicites et/ou accompagnés de photographies assez nettes pour permettre d'identifier les personnes incriminées* » (CAA Bordeaux, 04/05/2022, 19BX02151)

Le juge détermine le degré de manquement, au regard des circonstances de l'espèce, notamment du **caractère répétitif ou diffus, à une obligation ainsi que le contexte**. Par exemple, dans l'affaire des trois policiers rouennais révoqués, le juge a pris en compte pour l'un, sa qualité de membre de la police nationale et d'encadrant, le caractère répété des propos pendant le service et l'absence de comportement dissuasif ou modérateur des commentaires émis par les autres membres du groupe. Le juge a estimé que la sanction du 3^{ème} policier était disproportionnée au regard du caractère isolé des propos tenus et de ses qualités professionnelles.

A défaut, le risque est que les décisions individuelles soient entachées d'erreur manifeste d'appréciation.

Actu juridique

CQFD

Un manquement aux obligations et à la déontologie par un fonctionnaire peut constituer une faute et avoir des conséquences disciplinaires et le cas échéant pénales.

Pour rappel, l'article L 530-1 CGFP : « Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. »

➔ Sanction disciplinaire

L'article L 533-1 du CGFP précise les 4 groupes de sanctions disciplinaires.

Le juge administratif a validé la décision d'un Président de région par laquelle il a mis fin au stage et par voie de conséquence, refusé la titularisation et radié des effectifs une agent recrutée au grade d'adjointe administratif de 2^{ème} classe à temps complet au service communication, suite à des propos inappropriés à l'encontre d'un élu de la collectivité.

Il en va de même concernant la décision du ministère de l'intérieur de révoquer des policiers. Le juge a estimé qu'elle était justifiée pour 2 agents sur 3.

Le Conseil d'Etat valide la sanction de 20 jours d'arrêt d'un lieutenant de gendarmerie. Ce dernier avait exclu une subordonnée d'un groupe qu'il avait créé sur un réseau social pour faciliter le fonctionnement du peloton dont il avait la charge et sur lequel des propos discriminatoires et irrespectueux à l'encontre de la subordonnée avaient été tenus et qu'elle avait par ailleurs dénoncés. (CE 28 juin 2022, n°460054)

Les Cours Administratives d'appel de Douai puis de Lyon ont rappelé que « la circonstance qu'un agent soit placé en congé pour maladie ne fait pas obstacle à l'exercice de l'action disciplinaire à son égard ni, le cas échéant, à l'entrée en vigueur d'une sanction disciplinaire » (CAA Douai, 25/11/2021, n°20DAO1958

et CAA Lyon, 3^e chambre, 15 Juin 2022 – n° 20LY02516).

Poursuites pénales

Les fonctionnaires ne sont pas exempts de l'application du code pénal. Les condamnations varient selon la gravité de l'infraction commise. Par exemple, cinq policiers ont fait l'objet d'une amende pénale pour injures non publiques à caractère raciste via un groupe de discussion sur WhatsApp (TA Rouen, 26/10/2021, n°2004524).

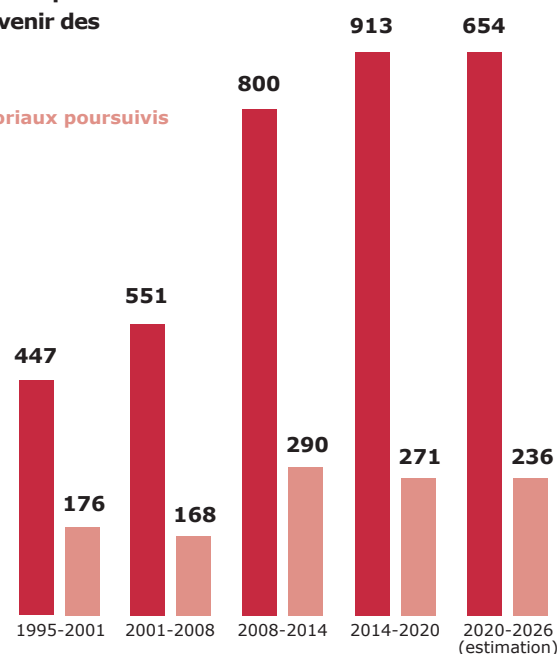
La Cour Administrative d'appel de Lyon a récemment rappelé que « Lorsque les faits commis par un agent public donnent lieu à la fois à une action pénale et à des poursuites disciplinaires, l'administration peut se prononcer sur l'action disciplinaire sans attendre l'issue de la procédure pénale. Si elle décide néanmoins de différer sa décision en matière disciplinaire jusqu'à ce que le juge pénal ait statué, il lui incombe, dans le choix de la sanction qu'elle retient, de tenir compte non seulement de la nature et de la gravité des faits répréhensibles mais aussi de la situation d'ensemble de l'agent en cause, à la date à laquelle la sanction est prononcée, compte tenu, le cas échéant, des éléments recueillis, des expertises ordonnées et des constatations faites par le juge pénal. » (CAA Lyon, 3^{ème} chambre, 15/06/2022 – n° 20LY02516)

Les fonctionnaires comme les employeurs disposent d'outils pour promouvoir la déontologie et prévenir des situations.

Nombre de fonctionnaires territoriaux poursuivis et condamnés par mandature
(toutes infractions confondues)

■ Fonctionnaires poursuivis
■ Fonctionnaires condamnés

Source : Baromètre 2021 du risque pénal public local Obs' SMACL



Le contrôle déontologique, une compétence de principe de l'autorité hiérarchique

Le contrôle déontologique est internalisé. Le CGFP prévoit qu'« Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes énoncés aux articles L. 121-1 et L. 121-2 dans les services placés sous son autorité. »

Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service. »

Le juge va par exemple regarder si l'agent sanctionné a reçu des recommandations et/ou des rappels de sa hiérarchie.

Il est recommandé de procéder à une **cartographie des risques** ou encore la mise en place d'une démarche de **sensibilisation**. Privilégier la pédagogie avant la discipline au travers d'actions de **formation**, d'organisation de **temps collectifs de dialogues** pour dépasser les idées reçues pour lesquels on peut s'appuyer sur les organisations syndicales. La mise en place d'une **charte de la laïcité et/ou de la déontologie** peut être utile ainsi qu'un **référént déontologue et laïcité**

pour conseiller l'agent ou l'employeur en proximité ou encore la protection des référents alerte éthique dans le cadre d'un conflit d'intérêt.

Les élus locaux sont également concernés par la recherche d'exemplarité. D'ailleurs, le référent déontologue est étendu aux élus locaux depuis la parution du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022, il devra être mis en œuvre pour le 01 juin 2023.

La Haute Autorité pour la transparence de la vie publique a une compétence d'exception sur les fonctions les plus sensibles.



Le CDG 83 est à la disposition des collectivités pour apporter conseils et expertise

En matière de déontologie, le CDG peut proposer plusieurs actions :

➔ Appui à la déontologie au travers du conseil juridique statutaire et du collège référent déontologue et laïcité

➔ Conseil en organisation

➔ Conseil en prévention des risques

➔ Conseil sur la carrière, enquêtes administratives et procédure disciplinaire

Lien vers les ressources du CDG :

<https://www.cdgvar.fr/espace-collectivites/les-missions/conseil-juridique-statutaire/referent-deontologue/>

Sources :

AJCT 2015 p.75, L'obligation de dignité dans la fonction publique : entre désuétude et modernité

AJCT 2016 p. 292, Loi « Déontologie » du 20 avril 2016 : les nouveaux impératifs déontologiques des fonctionnaires, Emmanuel ROUX

AJCT 2022 p.182, Obligation de dignité dans la fonction publique : des propos racistes sur une messagerie privée peuvent entraîner la révocation

CAA Bordeaux, 04 mai 2022, 19BX02151

TA Rouen, 26 octobre 2021, n°2004524

CE 22 novembre 2019, n°425849

CE, 29 décembre 2021, n°452612

CE, 27 juillet 2006, n° 288911, Agglomération région Compiègne

CE 28 juin 2022 n°460054

Cour de Cassation, 19 octobre 2022, n°21-12.370

AJFP Novembre-Décembre 2022

La gazette des communes, « quand la laïcité s'invite dans le management », Maud Parnaudeau, 5/12/2022

La gazette des communes du 12/12/2022, « dix ans après l'affaire « Cahuzac » la transparence en marche forcée », Martin Debacoux

La semaine juridique Administrations et Collectivités territoriales n°49 du 12 décembre 2022

Guide de l'encadrante et de l'encadrant de la fonction publique et la boussole du manager, DGAFP

LITEC Fonction publique territoriale

Guide déontologique de la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique



Cet article est proposé par le service juridique du Centre de Gestion du Var.

➔ Pour toutes questions : juridique@cdg83.fr

➔ Retrouvez les dernières veilles juridiques du CDG 83 sur le site Internet à la rubrique « veille semestrielle. »



Retour en images

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

Judi 3 novembre à Draguignan, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, en sa qualité de partenaire de l'Association des Maires du Var, a présenté ses missions et expertises aux élus varois, à l'occasion du Salon des Communes et des Intercommunalités du Var. Retour en images.



1- (de gauche à droite) **Christian Simon**, Président du Centre de Gestion du Var et Maire de La Crau / **Blandine Monier**, Maire d'Evenos et Présidente de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume / **David Lisnard**, Président de l'Association des Maires de France et Maire de Cannes / **Frédéric Masquelier**, Maire de Saint-Raphaël et Président de la Communauté d'Agglomération Var Estérel Méditerranée / **Didier Bremond**, Maire de Brignoles et Président de l'Agglomération Provence Verte.

2- (de gauche à droite) **Christian Simon**, Président du Centre de Gestion du Var et Maire de La Crau / **Hubert Falco**, Maire de Toulon, Président de Toulon Provence Méditerranée et Président de l'AMF 83 / **Renaud Muselier**, Président du Conseil régional Sud-Provence Alpes Côte d'Azur / **Jean-Louis Masson**, Président du Conseil départemental du Var.

3- Signature de la convention entre le Centre de Gestion du Var et la MNT avec **Christian Simon**, Président du CDG 83 et **Vincent Pairault**, Président délégué de section Var-Corse.

4- Inauguration officielle du Salon des Communes et des Intercommunalités du Var avec (de gauche à droite) **Jean-Louis Masson**, Président du Conseil départemental du Var / **Evence Richard**, Préfet du Var / **David Lisnard**, Président de l'Association des Maires de France et Maire de Cannes / **Richard Strambio**, Maire de Draguignan et Président de la Communauté d'Agglomération Dracénie Provence Verdon / **Hubert Falco**, Maire de Toulon, Président de Toulon Provence Méditerranée et Président de l'AMF 83 / **Renaud Muselier**, Président du Conseil régional Sud-Provence Alpes Côte d'Azur / **Jean-Pierre Véran**, Maire de Cotignac.

5- Assemblée générale de l'Association des Maires du Var.

6- **René Ugo**, Maire de Seillans et Président de la Communauté de Communes du Pays de Fayence / **Christian Simon**, Président du Centre de Gestion du Var et Maire de La Crau / **Jean-François Massue**, Président de l'Adama Var / **Jean-Louis Masson**, Président du Conseil départemental du Var / **Claude Ponzio**, Maire honoraire de Besse-sur-Issole et ancien Président du Centre de Gestion du Var.