



LAÏCITÉ

LE CDG 83 SE MOBILISE

Mieux comprendre la laïcité

P12



P6 - Retour sur le concours de Rédacteur territorial



P10 - Santé : La gestion de la crise suicidaire au travail



P18 - Le contrat d'apprentissage public aménagé

SOMMAIRE

RENCONTRE..... P3

Les docteurs Arrivet et Gilly-Gerst rejoignent le Centre de Gestion du Var

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Le CDG 83 maintient ses taux de cotisation

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Retour sur le concours de Rédacteur territorial

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Le Document unique : un enjeu pour la santé des agents

SANTÉ..... P10

La gestion de la crise suicidaire au travail

DOSSIER..... P12

Mieux comprendre la laïcité

ARCHIVES..... P14

La transition numérique

RELATIONS SOCIALES P16

La retraite progressive

EMPLOI PUBLIC..... P18

Faire connaître le contrat d'apprentissage public aménagé

ACTU JURIDIQUE..... P20

SALON..... P24

« Var Emploi Public » : retour en images

EDITO



Le 16 janvier dernier, au cours de sa conférence de presse à l'Élysée, le Président de la République a indiqué qu'il souhaitait que le mérite prenne plus de place, dans les critères d'avancement de carrière des fonctionnaires.

Cette disposition figure bien dans le projet de réforme de la fonction publique, qui a été plusieurs fois repoussé, notamment en raison du calendrier lié à la réforme des retraites, puis du dernier remaniement ministériel.

Le mérite devrait faire l'objet d'un poids plus important qu'aujourd'hui, parmi les critères d'avancement et de rémunération, à côté de l'ancienneté.

Rappelons que si la rémunération des fonctionnaires dépend d'abord de grilles salariales rigides, et est donc identique pour tous les agents publics, à poste et ancienneté égale, un régime de primes peut également récompenser leur engagement professionnel et leur manière de servir, en s'ajoutant.

La réforme de la fonction publique, initialement prévue en février, prévoit d'une part, d'élargir ces possibilités de rémunération au mérite, en ouvrant notamment la possibilité de primes collectives. Et d'autre part, elle prévoit aussi de faciliter la titularisation de fonctionnaires, ou encore d'assouplir leur système de promotion.

La carrière et la rémunération dans la Fonction Publique Territoriale, constituent un enjeu fort pour juguler la crise des vocations, cristallisée par les difficultés de recrutement des employeurs publics. Si des marges de manœuvres données à ces derniers, seraient une réelle avancée, et si leur volonté ne manque pas, il n'en demeure pas moins, qu'in fine, des dépenses supplémentaires, certes justifiées, seraient à dégager, dans un contexte d'équilibre budgétaire des collectivités territoriales et Etablissements Publics, globalement fragile.

Christian SIMON

Président du Centre de Gestion du Var

Maire de La Crau

Conseiller métropolitain

de Toulon-Provence-Méditerranée

Conseiller départemental du Var

Les docteurs Arrivet et Gilly-Gerst rejoignent le Centre de Gestion du Var

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var poursuit sa volonté de développer son service de médecine préventive. En témoigne l'arrivée récente de 2 nouveaux médecins du travail qui viendront renforcer les équipes du CDG 83. L'établissement affiche ainsi son ambition de répondre aux attentes de ses collectivités et établissements publics dans le domaine de la santé au travail.



(De gauche à droite) : Les docteurs Julie Gilly-Gerst et Françoise Arrivet sont venues renforcer en 2023 le service de médecine préventive du CDG 83

2023 a marqué une nouvelle étape du renforcement du service de médecine préventive avec l'arrivée des docteurs Julie Gilly-Gerst et Françoise Arrivet, dont l'expertise et l'expérience permettront au Centre de Gestion du Var d'accompagner au plus près ses partenaires. « Après mon certificat d'études spécialisées, j'ai intégré la Mairie de Toulon comme cheffe de service médical avant de devenir par la suite directrice du service de santé au travail, explique le Dr Gilly-Gerst. »

Le Dr Arrivet, de son côté, a été médecin généraliste pendant 10 ans avant de passer le concours de l'internat pour se spécialiser en médecine du travail. « J'ai toujours voulu pratiquer la prévention. J'ai travaillé d'abord en milieu scolaire avant d'exercer dans les secteurs privés et publics. J'ai ensuite rejoint la Préfecture de Police de Paris comme médecin du travail coordonnateur. »

La prévention au service des agents



Pour des raisons personnelles, mais aussi et surtout pour mettre en œuvre leurs savoir-faire dans un domaine en plein développement, les 2 médecins ont choisi de rejoindre le CDG 83. « Avec mon conjoint, nous avons souhaité revenir nous installer dans le Var. J'ai donc cherché des postes pouvant m'accueillir et c'est à cette occasion que le CDG 83 a retenu mon attention. Le service de médecine préventive est en plein essor aussi, au vu de mon expérience et de mon dernier poste, je souhaitais rester dans cette dynamique d'adaptation et d'innovation. »

Un enthousiasme partagé par le Dr Gilly-Gerst. « J'ai toujours eu beaucoup d'intérêt pour mon métier et je souhaitais le poursuivre, à temps partiel, à la retraite. J'ai été particulièrement motivée par le dynamisme du service de médecine préventive du CDG, bien structuré et en pleine évolution. L'opportunité m'était aussi offerte de continuer à travailler dans la FPT, qui, pour moi, permet de conduire des projets et de travailler en transversalité. »

Les enjeux de la médecine préventive

Les Dr Gilly-Gerst et Arrivet reviennent sur les enjeux de la médecine préventive dont l'essor est essentiel pour préserver la santé physique et mentale des agents et le bon fonctionnement des organisations. « L'ergonomie a permis d'améliorer les conditions de travail mais il reste des métiers à forte contrainte physique, souligne le Dr Arrivet. Il y a encore beaucoup de progrès à accomplir. La période de préparation au reclassement, par exemple, est un dispositif qui permet des perspectives de reconversion et de reclassement, mais qui, à mon sens, arrive trop tard dans la carrière : en un an, seuls quelques agents réussissent à changer de métier. Il serait préférable que ce parcours soit mis en place dès le début de la carrière de l'agent. »

Et le Dr Gilly-Gerst de conclure. « Nos missions ont évolué au cours des dernières années. L'expertise du médecin du travail en matière de prévention primaire des risques professionnels et de maintien à l'emploi, par exemple, est confortée. De même pour l'activité clinique, qui est plus spécialement consacrée à la surveillance médicale des agents soumis à des risques professionnels particuliers ou présentant des problèmes de santé spécifiques. Les enjeux sont importants, ne serait-ce qu'en matière de maintien à l'emploi. Notre activité ne peut plus être isolée. Aujourd'hui, le médecin du travail doit croiser son expertise avec celle des préventeurs, des intervenants sociaux et travailler avec l'ensemble des acteurs concernés. Cette approche systémique de la santé au travail par la pluridisciplinarité est à mon sens incontournable. »



Robert BENEVENTI

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

Le CDG 83 maintient ses taux de cotisation

Le 30 novembre dernier, le Conseil d'administration du CDG 83 a voté les taux de cotisation (obligatoire et additionnelle) pour l'année 2024. Les élus, sous la présidence de Christian Simon, ont décidé de maintenir ces deux cotisations aux mêmes taux que 2023, à savoir 0, 80% pour la cotisation obligatoire et 0, 40% pour la cotisation additionnelle.

RESSOURCES

Les dépenses du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var sont assurées par la cotisation obligatoire et additionnelle des collectivités et établissements publics du Var (articles L. 452-25 et L. 452-30). Ces taux de cotisation sont assis sur la masse des rémunérations versées aux agents relevant de la collectivité ou de l'établissement public 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.



Le Conseil d'administration, réuni le 30 novembre, a voté les nouveaux taux de cotisation pour l'année 2024 ainsi que la mise en œuvre d'un règlement budgétaire et financier.

COTISATIONS : POUR QUI ? POUR QUOI ?



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 Centre de Gestion.

CHOIX ET ORIENTATIONS

La quasi-totalité des Centres de Gestion a adopté, depuis 1988, un taux à 0,80% pour ce qui est de la cotisation obligatoire. En revanche, la cotisation additionnelle dépend des particularités et missions de chaque Centre. En 2021, suite à la présentation de la prospective financière de l'établissement, l'assemblée a voté pour que le taux de cette cotisation soit abaissé de 0,60% à 0,40%. Pour 2024, le Conseil d'administration a fait le choix de maintenir ces taux 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.

M 57 : adoption d'un règlement budgétaire et financier (RBF)

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var s'est engagé à adopter le référentiel budgétaire et comptable M 57 au 1er janvier 2024. Cette démarche nécessite de modifier la conduite et la documentation de certaines procédures internes. C'est pourquoi, à l'occasion du dernier Conseil d'administration, le CDG 83 a souhaité se doter d'un règlement budgétaire et financier.

Ce document a pour but de fixer, au sein d'un document unique, les règles budgétaires, comptables et financières qui s'imposent au quotidien dans la préparation des actes administratifs.

CE DOCUMENT A POUR OBJECTIF :

- ✓ De décrire les procédures de la collectivité, de les faire connaître avec exactitude avec pour but de les suivre le plus précisément possible

- ✓ De créer un référentiel commun et une culture de gestion que les services de la collectivité vont s'approprier
- ✓ De rappeler les normes et respecter le principe comptable de permanence des méthodes. Le principe de permanence des méthodes, également appelé principe de fixité, est une des règles comptables définies dans le plan comptable général et dans le code du commerce. Il s'agit de toujours respecter les mêmes principes d'enregistrement comptable pour une entreprise.
- ✓ D'offrir la possibilité de recourir aux autorisations de programme et de crédits de paiement

Le RBF ne constitue pas un manuel d'utilisation du logiciel financier ni un guide interne des procédures comptables. Il a pour ambition de servir de référence à l'ensemble des questionnements émanant des élus et des agents du Centre de Gestion dans l'exercice de leurs missions respectives.

CE RÈGLEMENT COMPREND LES THÉMATIQUES SUIVANTES :

- Le budget (l'arborescence budgétaire, le cycle budgétaire, la gestion pluriannuelle des crédits)
- L'exécution budgétaire (l'engagement comptable, la liquidation et l'ordonnancement)
- Les opérations financières particulières et opérations de fin d'année (la gestion du patrimoine, les provisions, les régies, les rattachements des charges et des produits, la journée complémentaire)
- La gestion de la dette et de la trésorerie

LA MISE EN ŒUVRE DE L'INSTRUCTION M57

M57

La norme comptable M57 permet le suivi budgétaire et comptable d'entités publiques locales variées appelées à gérer des compétences relevant de plusieurs niveaux (communal, départemental et régional).

Au 1er janvier 2024, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales.

Les principaux apports induits par le passage à la norme budgétaire et comptable M57 sont les suivants :

- Un référentiel porteur de règles budgétaires assouplies, en matière de gestion pluriannuelle des crédits, de fongibilité des crédits et de gestion des dépenses imprévues ;
- Un prérequis pour présenter un compte financier unique ;
- L'intégration d'innovations comptables pour une amélioration de la qualité des comptes et une meilleure information du lecteur des comptes.



René UGO

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

Rédacteur 2023 : ce qu'il faut retenir

Le 19 octobre dernier, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a organisé, pour le compte de la région Sud Paca, le concours de Rédacteur. Un rendez-vous de taille qui a vu plus de 2700 candidats admis à concourir. Cet événement, qui s'est déroulé durant toute la journée sur différents sites du département, est la concrétisation de près d'un an de travail pour les équipes du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

De par le nombre de candidats mais également le rôle stratégique occupé par les futurs lauréats au sein des collectivités et établissements publics, le concours de rédacteur territorial constitue un événement exceptionnel. « C'est le concours qui mobilise le plus de candidats, souligne Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au CDG 83. Beaucoup de collectivités vont ensuite nommer les rédacteurs. C'est une reconnaissance pour les agents dans leur manière de servir leurs structures. » Pour être prêts le jour J, garantir à chaque candidat de passer les épreuves dans les meilleures conditions mais également ne commettre aucun impair, les équipes du Centre de Gestion ont travaillé sur chaque détail de l'organisation depuis près d'un an.



*2 757 candidats ont ainsi été admis à concourir
dont 2 628 originaires de la région Sud Paca (et 37% de Varois).
Une réussite pour cette édition 2023 organisée par le CDG 83 pour le compte de la région Sud Paca.*

TAUX DE PARTICIPATION EN HAUSSE



Avec un taux de 63% de candidats présents (contre un peu plus de 50% pour l'édition 2017 organisée dans le Var) le CDG 83 a enregistré une participation en hausse. « Nous sommes satisfaits de cette situation, résume Jean-Baptiste Ratti. Cela s'explique principalement par la mise en place de l'inscription unique. On ne peut que se satisfaire du travail du législateur en la matière qui nous a permis, par exemple, de gagner 5% de participation en externe. » 2 757 candidats ont ainsi été admis à concourir dont 2 628 originaires de la région Sud Paca (et 37% de Varois).

SEMAINE CRUCIALE

Les candidats ont passé leurs épreuves (interne, externe et 3e concours) sur différents sites du département : Toulon, Hyères et Draguignan. « La semaine qui précède les épreuves écrites est cruciale, précise le responsable du pôle.

Mais c'est aussi un moment d'excitation, d'écoute et de bienveillance. Nous gardons à l'esprit que ce genre d'événement contribue au rayonnement de notre établissement. »

MOBILISATION DE TOUT LE CENTRE DE GESTION

Le concours de rédacteur est aussi un rendez-vous hors norme en raison du nombre de personnes mobilisées pour accompagner les milliers de candidats durant les épreuves, notamment pour assurer la surveillance. Ainsi, de nombreux agents du CDG 83 sont venus épauler leurs collègues du pôle Concours et Examens professionnels. « Nous avons apprécié cet élan de solidarité, se félicite Jean-Baptiste Ratti. » Et de conclure. « Avec l'organisation de ce concours, nous n'avons pas à rougir de nos homologues des autres CDG. Nous avons relevé ce défi. Cette forte participation montre une fois encore que le concours reste attractif. »

Candidats admis à concourir : 2757	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	TOTAL
Nombre de postes	156	258	103	517
Nombre de candidats admis à concourir	762	1707	288	2757

Répartition par domaines	Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	TOTAL
Finance	128	273	46	447
Action sanitaire et sociale	206	385	70	661
Droit civil	140	269	56	465
Droit public	288	780	116	1184
TOTAL	762	1707	288	2757

LIEUX DE DEROULEMENT DES EPREUVES : 5 communes - 11 salles

TOULON

- ✓ ZENITH Grande salle - Externe
- ✓ ZENITH Hall, Oméga et Etage : Interne – droit public
- ✓ PALAIS DE LA MER : Interne – Finances

HYERES

- ✓ FORUM DU CASINO Les Iles d'or : Interne – Action sanitaire et sociale / Droit civil
- ✓ FORUM DU CASINO Porquerolles et Port Cros : Interne – Action sanitaire et sociale

DRAGUIGNAN

- ✓ COUBERTIN – Complexe Saint Exupéry : 3ème concours – tous les domaines

LA GARDE

- ✓ MUSSOU : Aménagements

LA CRAU

- ✓ CDG83 : Aménagements

Pourcentage des candidats présents par voie :

- Externe : 45%
- Interne : 66 %
- 3ème Concours : 77 %

Période des épreuves orales :

du 22 janvier au vendredi 23 février 2024

Durant cette période, les candidats devront veiller à être disponibles

Résultats d'admission : le vendredi 15 mars 2024 à partir de 14h.

Affichés au CDG du Var et en ligne sur le site internet www.cdg83.fr.



Blandine MONIER

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

Protéger les agents grâce au document unique

Dans le cadre de ses compétences en matière de prévention des risques professionnels, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var accompagne les collectivités et établissements publics du département dans la rédaction du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Afin de répondre efficacement aux problématiques de ses partenaires, le CDG 83 a développé une méthodologie d'évaluation des risques simplifiée dont le but est l'élaboration d'un plan d'actions.

OBLIGATION

Le DUERP est un document obligatoire destiné à retranscrire l'évaluation des risques professionnels. Il répertorie ainsi l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ses expositions afin de déterminer par la suite des actions préventives pertinentes. Le DUERP fait donc partie des outils essentiels pour l'employeur dont l'obligation est d'assurer et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Les risques recensés peuvent être de toutes natures : exposition à des agents biologiques ou chimiques, bruit, travail sur écran, postures pénibles...

SANCTIONS

Le législateur prévoit de sanctionner les employeurs pour tout manquement dans la réalisation de ce document (défaut de transcription ou de mise à jour). Ainsi, en cas de survenue d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, la non réalisation ou mise à jour de ce document est susceptible de prouver une faute inexcusable de l'employeur à son obligation de sécurité. Ce type de faute induit par la suite un dédommagement plus important pour la victime de ce genre d'évènements.



La loi pour renforcer la prévention en santé au travail n°2021-1016 du 2 août 2021, apporte certaines nouveautés dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques professionnels.



LA LOI POUR RENFORCER LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL N°2021-1016 DU 2 AOÛT 2021, APPORTE CERTAINES NOUVEAUTÉS DANS LE CADRE DU DUERP.

➡ Pour les organisations de plus de 50 agents : mise en place d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact). Ce programme doit notamment comprendre une liste détaillée des mesures de prévention devant être prises au cours de l'année à venir. Les conditions d'exécution, les indicateurs de résultat, le planning de mise en place et l'estimation des coûts devront être précisés dans ce programme

➡ Pour les organisations de moins de 50 agents : mise en œuvre d'une liste d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Cette liste est consignée dans le DUERP ainsi que ses mises à jour

➡ Archivage et dépôt : le document doit être archivé pendant au moins 40 ans. Jusqu'à l'entrée en vigueur de l'obligation de dépôt du DUERP sur un portail numérique (non effectif à ce jour), c'est à l'employeur de conserver les versions successives du Document unique sous forme d'un document papier ou dématérialisé

➡ Mise à jour annuelle obligatoire uniquement pour les collectivités de plus de 11 agents

➡ Mise à disposition : les différentes versions du DUERP sont tenues à disposition des travailleurs et des anciens travailleurs ainsi que pour toute personne ou instance pouvant justifier d'un intérêt à y avoir accès. Ce document doit être désormais tenu à la disposition des services de prévention et de santé au travail

➡ Introduction de la notion de polyexpositions dans les règles de prévention des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs exposés à des risques chimiques

➡ Changement de seuil de pénibilité : pour le travail de nuit (de 120 nuits à 100 nuits), pour le travail en équipes successives alternantes (de 50 à 30 nuits)

UNE NOTICE D'UTILISATION EN LIGNE

Afin de mieux diffuser sa méthodologie, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var met en ligne (www.cdgvar.fr) des modèles de Document unique traitant les services de collectivités les plus courants.

Le Centre de Gestion expose les étapes incontournables quant à la rédaction du Document unique, à savoir :

✓ La remise de **questionnaire** à chaque agent relatif à la santé au travail

✓ **La liste des activités** réalisées par chaque service et équipe (avec détermination des effectifs concernés, fréquence de réalisation des tâches, horaires de travail...)

✓ **L'inventaire des risques** qui se présente sous forme de tableau croisé service / liste des risques. La liste des risques est basée sur la liste de l'INRS issue de la publication relative à l'évaluation des risques dans les PME – PMI. **La hiérarchisation des risques est automatique et se fait en fonction des mesures de prévention restant à réaliser dans chacun des risques professionnels présents**

✓ **L'évaluation de chaque risque avec un état des lieux des actions menées** et à mener dans le futur. Une colonne « degré de priorité » a été rajoutée en fonction de différents critères (gravité du risque, faisabilité de la mesure, fréquence d'exposition, expérience des évaluateurs...)

Par ailleurs, afin d'aider les collectivités et les établissements publics dans leurs démarches de recueil des données sur le terrain, le CDG 83 a travaillé sur des fiches d'aide à l'évaluation des risques. Ces fiches sont prévues pour les évaluations dans les ateliers, les crèches et les écoles/cuisines. Rendez-vous sur notre site : www.cdgvar.fr (Les missions / prévention des risques / Document unique)

Crise suicidaire : Que faire ?

Le 12 octobre dernier, le Centre de Gestion du Var organisait son colloque annuel sur la prévention des risques au travail où fut notamment abordée la crise suicidaire. Ses mécanismes pour la déceler sont parfois compliqués et résultent d'une combinaison de facteurs pouvant passer inaperçus. Pourtant, certains signes chez la personne en souffrance peuvent être visibles. Savoir les reconnaître, notamment en milieu professionnel, peut permettre d'éviter le pire.

« La crise suicidaire a été définie en 2000 à l'occasion d'une conférence de consensus de l'Agence nationale de l'accréditation et de l'évaluation en santé, explique le Dr Françoise Arrivet, médecin du travail au Centre de Gestion du Var. Ainsi, selon cette définition, la crise suicidaire est une situation de souffrance pas toujours apparente et de rupture, représentée comme la trajectoire qui va du sentiment péjoratif d'être en situation d'échec, à l'impossibilité d'échapper à cette impasse, avec l'élaboration d'idées suicidaires de plus en plus prégnantes et envahissantes jusqu'à

l'éventuel passage à l'acte qui ne représente qu'une des sorties possibles de la crise, mais lui confère sa gravité. »



MANIFESTATIONS DE LA CRISE

La crise suicidaire se manifeste dans deux types de registres. Le premier se traduit par des comportements à connotation négative : forte manifestation d'un sentiment ou d'un état d'esprit, rupture d'équilibre, réaction violente... Le second se manifeste, paradoxalement, par un état euphorique : enthousiasme soudain, hilarité générale, fou rire... « La crise suicidaire est une période relativement courte de déséquilibre psychologique chez une personne confrontée à un événement grave vécu comme un problème sans résolution possible avec les moyens dont elle dispose », poursuit le Dr Arrivet.



La crise suicidaire est précédée de différentes phases qu'il convient de mieux appréhender pour éviter le drame.

PLUSIEURS PHASES

Avant d'en arriver à cet état de crise, il faut distinguer les états précédents successifs à savoir :

❶ **L'état d'équilibre**, lorsque le sujet peut gérer à peu près toutes les situations mêmes difficiles qui se présentent à lui. Il peut être par moment fragilisé, mais jamais être perdu.

❷ **L'état de vulnérabilité**, lorsque le sujet commence à se sentir dépassé, submergé. Cet état peut évoluer de 3 façons : soit vers un retour à l'état d'équilibre, soit vers une persistance des problèmes auxquels le sujet peut faire face, soit vers une persistance des problèmes sans que le sujet puisse y faire face. Il risque alors de perdre pied.

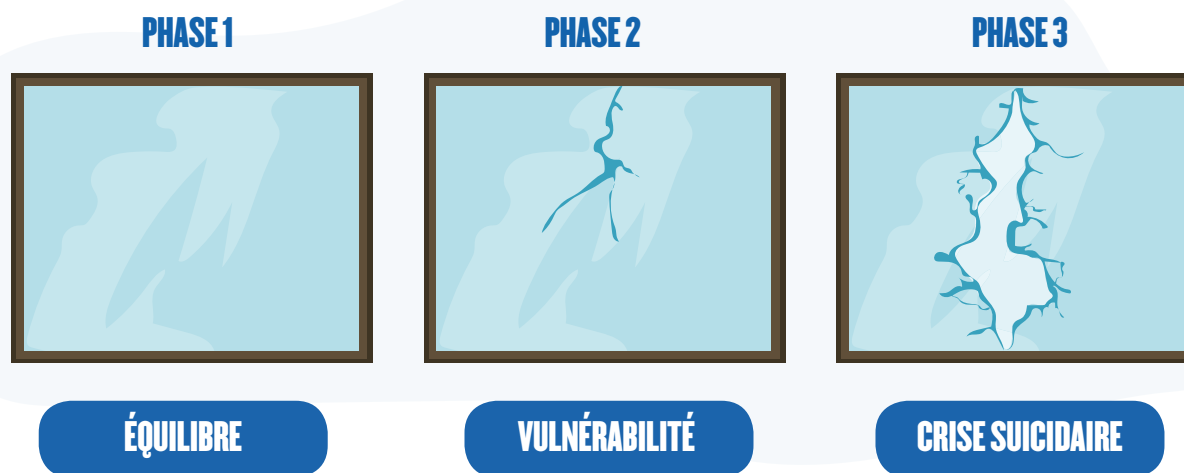
❸ Enfin, **l'état de crise suicidaire**, défini comme

une crise psychique, une situation de rupture et de souffrance, dont le risque majeur est le suicide. Le calme peut revenir peu à peu. On appelle cela la récupération de la crise.

VULNÉRABILITÉ

« Les facteurs de fragilité - qu'il s'agisse de dépressions ou d'événements de vie stressants - ne conduisent au suicide que chez certains sujets qui présentent une vulnérabilité particulière », rappelle le Dr Arrivet. Cette vulnérabilité peut s'exprimer par :

- Des traits de personnalité comme l'impulsivité ou l'agressivité qui s'expriment par la colère ou la violence ainsi que le pessimisme et le désespoir
- Des antécédents de tentatives de suicide
- Des antécédents familiaux de conduite suicidaire



DES IDÉES... AUX ACTES

Tout acte suicidaire est précédé d'idées suicidaires... mais toutes les idées suicidaires ne sont pas suivies d'acte suicidaire. « Les pensées suicidaires sont plus fréquentes mais la mort est plus rare », précise le Dr Arrivet.

Ainsi, on va retrouver des idées suicidaires chez des personnes dépressives, porteuses d'un fort sentiment de désespoir, d'humiliation, de défaite... Le passage à l'acte sera toutefois favorisé par la présence de certains facteurs comme :

- Des pathologies associées à l'anxiété
- L'agitation et le faible contrôle des impulsions (état de stress post traumatique, addiction, troubles des conduites...)
- La disponibilité d'un moyen suicidaire (arme, pont, voie de chemin de fer...)

Deux issues sont alors possibles : l'une non létale, appelée couramment la tentative de suicide, l'autre létale avec l'aboutissement de l'acte définitif.

Mieux comprendre la laïcité

Depuis la loi du 24 août 2021, l'ensemble des acteurs de la Fonction Publique sont invités à célébrer la journée de la laïcité, le 9 décembre plus précisément, en hommage à la loi de 1905 de séparation des Eglises et de l'État promulguée... le même jour.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, dans le cadre de la mission du collège référent déontologue et laïcité, est devenu l'un des acteurs majeurs pour le respect de ce principe fondamental de notre République qui, contrairement aux idées reçues, permet de faciliter le vivre ensemble dans le respect des croyances de chacun. Maître Jean-Pierre Tramutolo, Alain Sobrero et Richard Bouisson, membres de ce collège, reviennent sur les enjeux de la laïcité, leurs missions et sur l'expertise qu'ils peuvent apporter aux partenaires du CDG 83 pour toutes questions en lien avec ce sujet.



A l'occasion de la journée de la laïcité le 9 décembre dernier, le CDG 83 a réalisé différentes affiches à destination des collectivités et établissements publics du Var.

QU'EST-CE QUE LA LAÏCITÉ ?

« La laïcité pose les bases du vivre ensemble », résume Alain Sobrero. Pour Richard Bouisson, il s'agit « d'un principe républicain fondé sur la neutralité de

l'État et des services publics, la liberté de conscience et de religion, et le pluralisme religieux dans le respect d'un cadre collectif et de l'ordre public. » Et Maître Tramutolo de rappeler que la laïcité est un principe constitutionnel, affirmé dans l'article 1 de notre Constitution. « La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale » issue de la loi de séparation de l'Eglise et de l'État de 1905. « Ce principe s'impose à toutes les instances de l'État et des collectivités territoriales et donc à l'ensemble de leurs agents publics. Il impose : le respect de toutes les croyances et l'égalité de tous les citoyens devant la loi sans distinction de religion, la garantie du libre exercice des cultes, la neutralité de l'État et l'absence de culte officiel. »

COLLÈGE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE ET LAÏCITÉ : UN RÔLE CLÉ



Le rôle principal du collège est d'apporter un éclairage aux agents sur les règles liées au principe de laïcité. « Nous apportons des conseils aux collectivités adhérentes sur la mise en œuvre de ce principe », précise Richard Bouisson.

Les règles et les contours de la laïcité peuvent être parfois méconnus au sein des collectivités et établissements publics. Pour les membres du collège, le défi est donc de transmettre et diffuser un maximum d'informations. « Il faut expliquer, réexpliquer si besoin ce qu'est la laïcité, insiste Alain Sobrero. Il faut garder à l'esprit que contrevenir à ce principe, dans certaines situations précises, peut constituer un délit. On peut risquer par exemple une contravention ! »

CAS CONCRETS

Les référents déontologues sont – et seront – donc amenés à donner leurs avis sur toutes questions pouvant porter atteinte au principe de laïcité. « La circulaire du 15 mars 2017 précise parfaitement le cadre des cas que nous serons amenés à examiner, souligne Jean-Pierre Tramutolo. Cela concerne : l'interdiction faite aux agents publics de manifester leurs convictions religieuses dans l'exercice de leurs fonctions comme le port de signes d'appartenance à une religion, le droit des agents publics au respect de leurs convictions religieuses où aucune discrimination n'est admissible et enfin, les relations avec les usagers du service, lesquels ne sont pas soumis à ces obligations. »

Et de poursuivre. « Les formations que nous avons eues ou les conférences auxquelles nous avons pu assister font état essentiellement de questions sur le port de signes religieux dans le service ou objets religieux sur le bureau, sur des agents ayant tendance

à promouvoir leur religion auprès des collègues ou usagers, sur l'incidence des appartenances religieuses lors d'un recrutement ou de l'avancement, sur les droits des usagers en la matière. » Il s'agira donc pour les membres du collège de définir et rappeler à quel moment ce périmètre de la laïcité sera franchi. Richard Bouisson résume ainsi. « Les questions pouvant nous concerner portent d'une part sur l'obligation stricte de neutralité des agents publics et d'autre part sur la façon dont les services peuvent répondre à certaines demandes spécifiques des usagers dans différents domaines comme la restauration, les pratiques sportives ou la gestion des cimetières. »

Ce travail mené par les référents veille à faire respecter le principe d'égalité entre les agents publics. « Lorsque l'on ne respecte pas la laïcité, cela peut générer des malaises et des incompréhensions, constate Alain Sobrero. Pour résumer, la laïcité, c'est la paix. »

L'AVANTAGE DE LA FORMATION COLLÉGIALE

Le Centre de Gestion du Var a fait le choix de mettre en place une formation collégiale pour pouvoir répondre le plus justement et efficacement possible à des questions toujours délicates. « Cela nous permet de partager nos expériences et notre vécu dans différents domaines puisés dans notre vie personnelle autant que professionnelle, d'enrichir les échanges et de rendre au final un avis plus équilibré, explique Richard Bouisson.

La formation collégiale, qui a fait ses preuves par le passé à l'occasion de la création du « référent déontologue » permet aussi, comme le précise Maître Tramutolo « de mieux motiver les avis rendus et d'éviter les erreurs d'appréciation que pourrait commettre un référent isolé. L'erreur est humaine ! » Et Alain Sobrero de conclure. « Il arrive parfois que nous n'ayons pas le même avis mais souvent, nous tombons d'accord. Notre but n'est pas de juger, mais de donner des indications. »

RAPPEL



Depuis le 1er avril 2022, le CDG 83 propose aux collectivités et établissements affiliés (ou ayant signé la convention socle) et leurs agents, les missions de référents déontologue et laïcité. Ces missions sont assurées par un collège en charge d'exercer :

- Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité (situations individuelles ou sur des questions d'ordre général) ;
- La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité ;
- L'organisation de la journée de la laïcité qui se tient chaque année le 9 décembre ;
- La rédaction d'un rapport annuel.



JOURNÉE DE LA LAÏCITÉ : UN KIT D'INFORMATION À DESTINATION DES COLLECTIVITÉS

À l'occasion de la journée de la laïcité, le Centre de Gestion du Var a transmis à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département un kit d'information comprenant :

- Une affiche du référent déontologue et laïcité CDG 83 ;
- Deux modèles d'affiche sur la journée de la laïcité dont une avec un QR code pour diriger vers une vidéo réalisée par le CDG 83 ;
- Une affiche « laïcité » avec un QR code menant à une FAQ dédiée ;
- Une veille juridique spéciale journée de la laïcité ;
- Le programme concernant la webconférence nationale de la journée de la laïcité organisée par l'Association Nationale des Directeurs des Centres de Gestion (ANDCDG) ;
- Les fiches thématiques de l'Observatoire de la laïcité (remplacé par le Comité interministériel de la laïcité) ;
- La charte de la laïcité.



Retrouvez ce kit d'information sur notre site internet : www.cdg83.fr
Contact : referent.deontologue.agent@cdg83.fr

Lost in transition



Numérique, écologique, intérieur, ou associé à un autre qualificatif, le terme de transition est omniprésent, à tel point qu'il semble désigner la période que nous vivons. Il est parfois difficile de trouver son chemin entre toutes ces transitions ; on peut même s'interroger sur leur compatibilité entre elles.

Après une période où le numérique se présentait comme très « vert », il apparaît que transition numérique et transition écologique ne font pas vraiment bon ménage. En effet, le secteur du numérique représente aujourd'hui 3 à 4 % des émissions de gaz à effet de serre dans le monde, soit autant que le transport aérien, et devrait le dépasser d'ici 2030.

La construction des appareils (ordinateurs, smartphones, objets connectés, etc.) est responsable de 78% de cette empreinte carbone. Outre les émissions de CO₂, la fabrication de nos objets numériques nécessite également l'excavation d'une quantité toujours plus importante de terre pour extraire les métaux indispensables aux performances de plus en plus impressionnantes de nos outils.

Le législateur a pris en compte ce sujet avec la loi n° 2021-1485 du 15 novembre 2021 visant à réduire l'empreinte environnementale du numérique en France et le Décret n° 2022-1084 du 29 juillet 2022 relatif à l'élaboration d'une stratégie numérique responsable par les communes de plus de 50 000 habitants et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 50 000 habitants. Cette stratégie a pour but de favoriser la réparation et le réemploi des matériels, l'éco-conception des services numériques, la sensibilisation des agents et de la population et l'aménagement de territoires connectés et durables.

S'ORGANISER POUR MIEUX TRAVAILLER

Outre l'aspect écologique, nos usages actuels du numérique ont également des impacts parfois délétères sur les conditions de travail. Ces nouveaux outils, déployés pour faciliter l'exercice des missions, ont des effets négatifs d'autant plus importants que leur choix puis les modalités d'utilisation ne sont pas assez pensés. Cela aboutit à toujours plus de micro-tâches pour suivre le rythme de la machine, toujours plus de courriels, toujours plus de documents sans avoir le temps de les organiser, ni de les trier. Or cela est indispensable pour pouvoir travailler efficacement, mais également nécessaire au bien-être au travail. Cette surcharge informationnelle engendre des pertes de temps considérables en

classement et en recherche, et peut entraîner la diffusion de fausses informations faute de pouvoir identifier la version finale d'un document. Poussée à l'extrême, et conjuguée à la submersion sous les informations reçues dans la vie personnelle, elle peut mener à l'épuisement.

HYPERCONNEXION

« Ces phénomènes sont analysés par l'observatoire de l'infobésité et des pratiques collaboratives, souligne Jean-Pierre Deltour. Leur étude met notamment en avant les risques engendrés par nos usages actuels des courriels : difficultés à gérer une telle quantité de messages, perturbation de la concentration, surutilisation des outils de communication électronique au détriment des échanges de vive voix. Enfin, l'hyperconnexion (utilisation de la messagerie professionnelle après 20 heures) contribue à atténuer la frontière entre espace-temps professionnels et personnels nécessaire à l'équilibre psychologique de chacun. »

Autre effet délétère sur les conditions de travail : les changements d'outils ou de versions, au motif de modernisation, nécessitent une adaptation incessante qui devient épuisante. Ces évolutions très fréquentes entraînent la marginalisation des personnes qui éprouvent des difficultés dans l'utilisation des outils. Cela peut aller jusqu'à dégrader leur opinion d'elles-mêmes parce qu'elles sont moins efficaces dans la réalisation de leurs tâches, non par manque de compétence mais du fait de l'outil.



CONFÉRENCE

Jean-Pierre Deltour a abordé ce sujet à l'occasion de la conférence d'ouverture du colloque des archivistes communaux, intercommunaux et itinérants organisé par l'association des archivistes français en octobre 2023.

Le responsable du pôle Archives et Numérique a souligné l'importance pour les organisations comme pour les individus, de questionner leurs usages (achat de matériel, fréquence de renouvellement, utilisation, etc.) et l'injonction au progrès et à l'adaptation perpétuelle dont nous sommes l'objet. « Le mode de vie connecté qui, insidieusement, s'impose à nous, nous incite à ne plus penser ce que nous faisons et ce que ces outils nous font. Nous sommes invités à nous « simplifier la vie » en déléguant de plus en plus au numérique, ce qui nous fait progressivement perdre nos compétences et notre esprit critique. Il est urgent de prendre de la distance par rapport à nos usages et de penser notre responsabilité individuelle et collective. »



Emilie Décuq,

Responsable de la cellule appui aux communes, intercommunalités et établissements de santé aux Archives départementales du Var



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

Je crois que le « goût de l'archive », pour reprendre l'expression de l'historienne Arlette Farge, m'anime depuis l'adolescence ! J'ai eu la chance d'être sensibilisée aux « vieux papiers » assez tôt grâce à des professeurs d'histoire passionnés et passionnants et, dans le même temps, de me confronter directement aux documents en réalisant ma généalogie. Pour moi, devenir archiviste était une évidence.

Après l'obtention de mon baccalauréat, j'ai enchaîné classe préparatoire à l'école nationale des chartes, maîtrise en histoire médiévale et enfin master 2 en archives. J'ai ensuite été recrutée par les Archives départementales du Var pour intégrer la cellule des archives communales, secteur que je n'ai pas quitté depuis.

Qu'avez-vous découvert dans ce métier ?

La difficulté de faire évoluer positivement l'image de l'archiviste et des archives m'a interpellée assez rapidement. Je savais que ce métier était méconnu et souvent déprécié mais je ne m'attendais pas à ce qu'il le soit autant dans les administrations. Je travaille régulièrement avec des agents qui n'ont pas choisi d'être en charge des archives ou qui se heurtent au désintérêt de leurs collègues et/ou de leur hiérarchie.

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

Il est nécessaire de rappeler aux élus leurs obligations mais aussi et surtout de les convaincre que des archives bien classées représentent une économie de temps et de moyens. Les agents doivent être sensibilisés aux bons gestes dès la création des documents. Je pense qu'il est également important de rappeler qu'une bonne gestion de l'archivage ne peut fonctionner qu'avec un appui et un investissement de la hiérarchie, et participe d'une bonne gouvernance.

Tant pour les uns que pour les autres, j'essaie de mettre à disposition des procédures et des outils de gestion sur la page « Communes et intercommunalités » de la rubrique « Gérer » du site internet des Archives départementales (www.archives.var.fr). J'accompagne également les agents par des visites sur le terrain, des formations et un suivi régulier de leur travail.



**Bernard CHILINI**

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

La retraite progressive est un nouveau dispositif entré en vigueur le 1er septembre 2023. Ce dispositif permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel et de toucher, en même temps, une partie de sa retraite (de base et complémentaire).

La retraite progressive

Les articles L. 89 bis et 89 ter du Code des pensions civiles et militaires de retraite permettent aux fonctionnaires en fin de carrière relevant de la CNRACL d'exercer leur activité à temps partiel tout en bénéficiant du versement partiel de leurs pensions de retraite de base et complémentaire tout en continuant à cotiser pour leur pension définitive. Ce dispositif est entré en vigueur le 1er septembre 2023.

Seront présentées les conditions d'ouverture du droit ainsi que les modalités de calcul et de versement de la pension partielle.

LES BÉNÉFICIAIRES

L'ensemble des fonctionnaires, qu'ils relèvent de la catégorie sédentaire, active ou super-active, peut bénéficier de la retraite progressive dès lors qu'ils remplissent les conditions d'octroi.

Il s'agit d'une dérogation à la règle exigeant que le versement d'une pension de retraite ne puisse intervenir qu'après la radiation des cadres du fonctionnaire.

LES CONDITIONS D'OUVERTURE

Le fonctionnaire doit remplir les 3 conditions **cumulatives** suivantes :

■ **Avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits à pension diminué de deux années**, soit à l'issue de l'augmentation progressive de l'âge légal, 62 ans. Le relèvement de l'âge légal de départ à 64 ans, étant progressif, cet âge s'appliquera aux assurés nés à compter du 1er janvier 1968. L'âge plancher permettant de bénéficier de la retraite progressive est donc lui aussi progressivement augmenté sur le même rythme. Le dépassement de l'âge légal ne prive pas l'agent du droit d'entrée en retraite progressive.

■ **Justifier d'une durée d'assurance tous régimes confondus de 150 trimestres**

■ **Exercer ses fonctions à temps partiel à titre exclusif de 50 à 90 %**

OU

A temps non complet ou d'un ou plusieurs temps non complet dont le total ne doit pas excéder 90% du temps complet.

À NOTER

Si un refus est opposé par la CNRACL à la demande de retraite progressive alors que l'employeur a déjà accordé le temps partiel, ce dernier pourra retirer cette autorisation dans les conditions de droit commun du retrait.

Le dispositif de retraite progressive n'est pas ouvert en cas d'exercice d'activités accessoires.

PROCÉDURE

Le fonctionnaire précise dans sa demande, la date d'effet souhaitée de la pension partielle. Celle-ci ne peut être antérieure à la date de la demande. Par dérogation, la date d'effet souhaitée de la pension partielle peut être fixée entre le 1er septembre 2023 et la date de la demande lorsque celle-ci a été formulée avant le 31 décembre 2023. Le fonctionnaire exerçant déjà à temps partiel peut demander le bénéfice de la retraite progressive à tout moment, sans nécessité de modifier sa quotité de travail, ni demander une nouvelle autorisation de temps partiel.

L'agent à temps partiel peut choisir de surcotiser pour décompter sa période de travail passée en retraite progressive comme une période à temps plein.

En revanche, le fonctionnaire exerçant à temps complet doit adresser sa demande de retraite progressive à la CNRACL ainsi que sa demande d'autorisation de temps partiel à son employeur 6 mois avant la date d'effet (FAQ

CNRACL). Celui-ci n'est pas tenu d'accorder le temps partiel au motif que l'agent remplit les conditions d'âge et de durée d'assurance pour bénéficier de la retraite progressive : il conserve son pouvoir d'appréciation en la matière, au regard des nécessités de service.

L'employeur transmet à la CNRACL le dossier afférent à la demande d'attribution de pension en joignant l'autorisation de temps partiel.

A noter que l'employeur doit informer le directeur de la CNRACL de l'absence de renouvellement, de la suppression, de la suspension ou de la modification de l'autorisation de temps partiel.

SUSPENSION DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le service de la pension partielle est suspendu lorsque le fonctionnaire ne réunit plus les conditions pour en bénéficier. La suspension prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel ces conditions cessent d'être réunies (ex : disponibilité).

FIN DE LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le versement de la pension partielle prend fin à **titre définitif** :

■ **Lorsque la pension complète prend effet.** Elle est demandée 6 mois avant la date d'effet lorsqu'il remplit les conditions requises pour le droit au départ en retraite. La perte définitive de la pension partielle prend effet à compter de cette date de prise d'effet. La liquidation prend en compte les services accomplis pendant la durée de perception de la pension partielle et le montant de la pension initiale. La pension complète est liquidée sur la totalité des droits acquis avant et pendant la période de retraite progressive ;

■ **Lorsque le fonctionnaire prend une activité à temps plein sur un emploi à temps complet :** la perte définitive de la pension partielle prend effet à compter du premier jour du mois suivant le changement d'activité ou, si cette reprise intervient le premier jour du mois, à compter de ce même jour ;

■ **Pour les fonctionnaires à temps non complet, lorsque la condition de durée du travail exigée n'est plus remplie :** la perte définitive de la pension partielle prend effet à compter du premier jour du mois suivant le dépassement de la durée totale de travail ou, si ce dépassement intervient le premier jour du mois, à compter de ce même jour.

Le dispositif n'est mobilisable qu'une seule fois : la liquidation de la pension complète ou le retour au temps plein mettent fin définitivement au bénéfice de la retraite progressive. Hormis les hypothèses mentionnées ci-dessus, le dispositif de retraite progressive n'est pas limité dans le temps.

LA LIQUIDATION DE LA PENSION PARTIELLE



Le bénéfice de la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire et le service d'une même fraction de pension dans tous les régimes de retraite de base légalement obligatoires.

La pension partielle est due **à compter du premier jour du mois suivant la date à laquelle les conditions pour en bénéficier sont réunies**, sauf si ces conditions sont réunies le premier jour du mois. Elle est mise en paiement dans le mois qui suit la notification de sa concession.

La pension partielle est liquidée dans les conditions et selon les modalités de calcul applicables à sa date d'effet. Elle est liquidée en fonction de l'indice de référence ou du traitement pris en compte dans le droit commun de la liquidation de pension.

Le montant versé varie en fonction de la quotité de travail à temps partiel effectuée. Il correspond au montant de pension calculé conformément aux dispositions applicables à la date d'effet, affecté d'un coefficient égal à la quotité non travaillée.

Pour le calcul de la pension partielle, tous ses accessoires sont proratisés (NBI, CTI...), dès lors que les conditions pour en bénéficier sont remplies.

Exemple : soit un fonctionnaire en retraite progressive exerçant son activité avec une quotité de temps partiel de 70 %. La liquidation est effectuée selon les règles de droit commun. Le fonctionnaire perçoit ainsi 70 % de son traitement et 30 % de la pension à laquelle le fonctionnaire aurait droit à la date d'effet de la pension partielle.

En cas de changement de la quotité de travail à temps partiel, le montant de la pension partielle est modifié en conséquence. Cette évolution ne donne pas lieu à une nouvelle liquidation de la pension partielle. Par conséquent, les services et accessoires nouveaux ne seront pas pris en compte dans la retraite progressive.

En cas de changement de la quotité de travail à temps partiel, le montant de la pension partielle est modifié en conséquence. Cette évolution ne donne pas lieu à une nouvelle liquidation de la pension partielle. Par conséquent, les services et accessoires nouveaux ne seront pas pris en compte dans la retraite progressive.

Modalités de demande dans l'attente de l'actualisation de PEP'S :

Transmission par le service RH à l'adresse : **cnracl83@cdg83.fr** du courrier de l'agent adressé au Directeur général de la Caisse des Dépôts / CNRACL – Gestion mutualisée des pensions – 6, Place des Citernes 33 059 BORDEAUX CEDEX. Ce courrier doit mentionner la date de départ et la quotité travaillée en temps partiel ou à temps non complet (joindre les justificatifs).

Le Service CNRACL du CDG 83 centralise et envoie les demandes à la CNRACL.

Émilie Solean : « Faire connaître le Contrat d'apprentissage public aménagé »

Émilie Solean a rejoint en 2023 les équipes du Centre de Gestion du Var en qualité de chargée de projet pour le développement du contrat d'apprentissage public aménagé. Son objectif : faire connaître les enjeux et les avantages de ce dispositif auprès des collectivités et établissements publics du département.

Promouvoir le Contrat d'apprentissage public auprès de ses partenaires. Telle est l'ambition du Centre de Gestion du Var qui, depuis deux ans, a décidé d'intégrer dans ses rangs un chargé de projet pour le développement de ce dispositif. Après le départ de l'agent qui occupait jusqu'à présent ce poste, le CDG 83 a procédé au recrutement d'Émilie Solean pour poursuivre et enrichir le travail déjà accompli auprès des collectivités territoriales.

INSERTION PROFESSIONNELLE

La nouvelle chargée de projet pour le développement du contrat d'apprentissage public-travailleur handicapé revient sur son parcours. « En 2015, après une reconversion professionnelle, je suis devenue conseillère en insertion professionnelle. J'évoluais principalement dans les missions locales varoises dans le but de favoriser l'insertion à l'emploi pour les jeunes de 16 à 25 ans. »

Par la suite, Émilie Solean a travaillé comme conseillère en insertion auprès du public en situation de handicap avant de rejoindre le pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion du Var.

MISSION

Dans le cadre de ses missions en matière d'accompagnement à l'emploi (notamment auprès des personnes en situation de handicap) le CDG 83 met en œuvre depuis plusieurs années une convention triennale avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

La convention actuelle (4ème du genre), affiche notamment sa volonté de renforcer la promotion du contrat d'apprentissage public aménagé auprès des partenaires institutionnels et des acteurs de la formation.



Émilie Solean, chargée de projet développement contrat d'apprentissage public aménagé au Centre de Gestion du Var.

«Je me rends à ce titre dans les structures consacrées à l'emploi comme : « Cap emploi 83 » qui œuvre désormais au sein des agences de France Travail, LADAPT Var, les missions locales, la Maison de l'Emploi de TPM et les associations ayant vocation à accompagner les travailleurs handicapés, souligne Emilie Solean. Cette démarche consiste à renseigner ces acteurs majeurs de l'insertion mais aussi leurs bénéficiaires. Mon rôle est également d'apporter une information, un conseil et un accompagnement aux collectivités qui souhaitent recruter des apprentis en situation de handicap. Je les accompagne donc dans la mise en œuvre de ces parcours. Le partenariat déjà établi avec le CNFPT est essentiel, il sera poursuivi pour valoriser les itinéraires de formation des apprentis et des tuteurs. »

Le contrat d'apprentissage offre de réels intérêts. En effet, il permet d'un côté à l'apprenti de suivre une formation en alternance, d'acquérir un diplôme et des compétences professionnelles et de l'autre côté, à la collectivité de former un potentiel futur collaborateur au plus proche des besoins de leur structure.

Pour toute information complémentaire :
emilie.solean@cdg83.fr
04 83 16 88 55



ZOOM SUR LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE PUBLIC AMÉNAGÉ

Former, qualifier, recruter avec le contrat d'apprentissage public aménagé, sont les axes développés par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, à travers sa 4ème convention de partenariat avec le Fonds d'Insertion pour les Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Parmi les dispositifs d'inclusion proposés aux collectivités territoriales, celui du contrat d'Apprentissage Public aménagé allie les conditions d'une réussite partagée.

Le contrat d'apprentissage, qu'il soit ordinaire ou aménagé, fait peu à peu sa place au sein des collectivités. Il est l'un des leviers pour répondre à la gestion des effectifs : il s'agit désormais d'un outil à intégrer dans la gestion des ressources humaines.

Ainsi, le secteur public s'engage pour donner les mêmes chances à tous.

L'apprentissage public est une réelle valeur ajoutée pour les collectivités.

Pour répondre aux hésitations et aux interrogations des collectivités dans ce domaine, le CDG 83 s'investit avec ses partenaires institutionnels : le CNFPT, les opérateurs de placements tels que CAP EMPLOI 83 (officiant désormais au sein des agences de France Travail), LADAPT VAR, les missions locales, et la Maison de l'Emploi de la Métropole Toulon Provence Méditerranée pour la promotion du contrat d'Apprentissage Public aménagé.

Le partenariat privilégié avec le FIPHFP a permis le recrutement d'une chargée de projet développement du contrat d'Apprentissage Public aménagé. Ainsi, 7 contrats d'Apprentissage Public aménagés ont déjà pu être formalisés pour des collectivités affiliées.

L'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique est l'un des engagements que souhaite faire partager le CDG 83 à ses collectivités affiliées.

Le handicap n'altère pas les capacités d'apprentissage ni le développement de capacités professionnelles.



L'application du principe de la laïcité et le droit de la Fonction Publique

Le principe de laïcité découle de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen et a été posé par la loi du 9 décembre 1905 relative à la séparation des églises et de l'Etat. C'est un principe républicain qui a une valeur constitutionnelle. L'application de ce principe se traduit différemment selon que l'on est agent public ou usager du service public.



Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789 (DDHC)

Article 10 : « Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. »

Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat

Article 1 : « La République assure la liberté de conscience. Elle garantit le libre exercice des cultes sous les seules restrictions édictées ci-après dans l'intérêt de l'ordre public. »

Article 2 : « La République ne reconnaît, ne salarie ni ne subventionne aucun culte... »

Constitution du 4 octobre 1958 – article 1er

« La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances... »

DROIT DES AGENTS PUBLICS

Le principe de laïcité garantit aux agents publics une égalité de traitement quelles que soient leurs croyances. Cela permet d'éviter toute discrimination à l'embauche, au cours de la carrière...

Le code général de la fonction publique prévoit que : « La liberté d'opinion est garantie aux agents publics. » (article L 111-1).

L'administration n'a pas à connaître les opinions des agents publics. Les agents publics doivent quant à eux s'abstenir de les manifester dans l'exercice de leurs fonctions.

OBLIGATIONS DES AGENTS PUBLICS

Que l'on soit fonctionnaire ou agent contractuel le principe de laïcité s'impose. Tout agent public s'engage à le respecter. Le principe de laïcité est étroitement imbriqué avec l'obligation de neutralité du service public et en conséquence de l'agent public. Pour l'agent public cela signifie de ne pas manifester de quelque manière que ce soit ses croyances et de s'engager au traitement égal des usagers quelles que soient leurs croyances.

Code général de la fonction publique – art L 121-2

« Dans l'exercice de ses fonctions, l'agent public est tenu à l'obligation de neutralité.

Il exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester ses opinions religieuses. Il est formé à ce principe. L'agent public traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité. »

■ Le respect du principe de laïcité impacte également la liberté d'expression des agents publics dans leur vie privée.

En effet, dans la vie privée, l'expression des opinions en général, y compris des croyances, est limitée car une manifestation excessive serait de nature à faire douter de la capacité de l'agent public à respecter la neutralité du service public. Tout agent public est tenu par l'obligation de réserve.

■ Obligation de contrôle par l'autorité hiérarchique (Art. L. 124-1 CGCT).

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect des principes déontologiques dont le principe de laïcité.

■ L'irrespect du principe de laïcité est constitutif d'une faute pouvant faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Le non-respect du principe de neutralité est passible d'une sanction disciplinaire : le fait pour un agent du service de manifester dans l'exercice de ses fonctions ses croyances religieuses, notamment en portant un signe destiné à marquer son appartenance à une religion, constitue un manquement à ses obligations, susceptible de sanction disciplinaire. La nature et le degré de caractère ostentatoire du signe religieux, les circonstances dans lesquelles le manquement a été constaté, le niveau hiérarchique de l'agent, les fonctions occupées, les éventuels rappels à l'ordre déjà intervenus sont autant d'éléments qui devront

être pris en considération pour fixer le quantum de la sanction. Conseil d'Etat, Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017

■ Extension de l'application du principe de laïcité au personnel de titulaires de marchés publics

Loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République

Extrait de l'article 1 : « I. – Lorsque la loi ou le règlement confie directement l'exécution d'un service public à un organisme de droit public ou de droit privé, celui-ci est tenu d'assurer l'égalité des usagers devant le service public et de veiller au respect des principes de laïcité et de neutralité du service public. Il prend les mesures nécessaires à cet effet et, en particulier, il veille à ce que ses salariés ou les personnes sur lesquelles il exerce une autorité hiérarchique ou un pouvoir de direction, lorsqu'ils participent à l'exécution du service public, s'abstiennent notamment de manifester leurs opinions politiques ou religieuses, traitent de façon égale toutes les personnes et respectent leur liberté de conscience et leur dignité.

Cet organisme veille également à ce que toute autre personne à laquelle il confie, en tout ou partie, l'exécution du service public s'assure du respect de ces obligations. »

DROITS ET DEVOIRS DES USAGERS

L'application du principe de laïcité des services publics se traduit par l'égalité d'accès et de traitement des usagers. Les usagers ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses. Ainsi, contrairement aux agents publics, ils peuvent porter des signes d'appartenances religieuses.

En revanche, cela doit se faire dans le respect du bon fonctionnement du service public, de l'ordre public, la sécurité, la santé et l'hygiène. Les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.

■ Spécificité de l'école

Le principe de laïcité a une application particulière dans le cadre du service public de l'éducation scolaire. L'école a pour objectif d'instruire les élèves à l'abri de pressions ou de prosélytisme pour favoriser le développement de l'esprit critique, tout en respectant la liberté de conscience. C'est le seul service public dans lequel les usagers sont soumis à une certaine retenue quant à l'expression de leur appartenance religieuse.

Ainsi, en vertu du [Code de l'éducation – art L 141-5-1](#) : « Dans les écoles, les collèges et les lycées publics, le port de signes ou tenues par lesquels les élèves manifestent ostensiblement une appartenance religieuse est interdit.

Le règlement intérieur rappelle que la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire est précédée d'un dialogue avec l'élève. »

LE RÉFÉRENT LAÏCITÉ

Le collège référent déontologue mis en place par le CDG 83 est également référent laïcité, à ce titre, il exerce les missions suivantes :

■ Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;

■ La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;

■ L'organisation de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

➔ Modalités de saisine du référent laïcité dans le Var

La mission de référent laïcité est assurée par le centre de gestion du Var pour les collectivités et établissements affiliés ou conventionnés.

CONTACT



Referent.deontologue.agent@cdg83.fr
04 94 00 09 20



LAÏCITÉ
LE CDG 83 SE MOBILISE



RESSOURCES POUR PARLER DE LA LAÏCITÉ

- 9 décembre : journée nationale de la laïcité ;
- Kit communication mis à disposition par le CDG 83 : QR code.
- Comité Interministériel
- Formation :

L'engagement du Comité Interministériel de la Laïcité (CIL) est que 100 % des agents publics soient formés aux enjeux de laïcité d'ici 2025. L'article L. 121-2 du code général de la fonction publique prévoit en effet l'obligation de former tous les agents publics à la laïcité. Cette formation s'effectue notamment au moyen du module commun [«Les fondamentaux de la laïcité» de la plateforme interministérielle de formation à distance Mentor.](#)

Par ailleurs, le CNFPT propose des formations dans les différents territoires.

CHARTES DE LA LAÏCITÉ

Les modalités d'application du principe de laïcité dans le service public sont synthétisées dans une charte dédiée. Il existe plusieurs chartes de la laïcité selon le service public concerné. Dans les services publics locaux, la charte de la laïcité des services publics doit être affichée afin de faciliter l'application du principe de laïcité.



laicite.gouv.fr

Le site de référence
sur le principe de laïcité



<https://www.gouvernement.fr/laicitegouvfr>



CHARTRE DE LA LAÏCITÉ DANS LES SERVICES PUBLICS

La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale.

Elle assure **l'égalité devant la loi de tous les citoyens** sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle garantit des droits égaux aux hommes et aux femmes et respecte toutes les croyances.

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, notamment religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi.

La liberté de religion ou de conviction ne rencontre que des limites nécessaires au respect du pluralisme religieux, à la protection des droits et libertés d'autrui, aux impératifs de l'ordre public et au maintien de la paix civile.

La République assure la liberté de conscience et garantit le libre exercice des cultes dans les conditions fixées par la loi du 9 décembre 1905.

Pour assurer cette conciliation entre liberté de conscience de chacun et égalité de tous, la laïcité s'impose à l'ensemble des services publics, quel que soit leur mode de gestion.

LES AGENTS DU SERVICE PUBLIC

Toute discrimination dans l'accès aux emplois publics et le déroulement de carrière des agents **est interdite**.

Tout agent public a un devoir de stricte neutralité dans l'exercice de ses fonctions.

Tout agent du service public incarne les valeurs de ce dernier et est tenu de se montrer **exemplaire** dans l'exercice de ses fonctions. Il doit **traiter également tous les usagers et respecter leur liberté de conscience**.

Le principe de laïcité lui interdit de manifester ses convictions religieuses dans l'exercice de ses fonctions, quelles qu'elles soient. Ne pas respecter cette règle constitue un manquement

à ses obligations pouvant donner lieu à l'engagement de poursuites disciplinaires.

La liberté de conscience est garantie aux agents publics. S'ils peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour participer à une fête religieuse, c'est à la condition qu'elles soient compatibles avec les nécessités du fonctionnement normal du service. **Il appartient au chef de service de faire respecter les principes de neutralité et de laïcité par les agents sur lesquels il a autorité.**

Les mêmes obligations s'appliquent aux salariés de droit privé lorsqu'ils participent à une mission de service public.

LES USAGERS DU SERVICE PUBLIC

Tous les usagers sont égaux devant le service public. Ils ont le droit d'exprimer leurs convictions religieuses dans les limites du respect de la neutralité du service public, de son bon fonctionnement et des impératifs d'ordre public, de sécurité, de santé et d'hygiène. **Les usagers doivent s'abstenir de toute forme de prosélytisme.**

Le principe de laïcité **interdit à quiconque de se prévaloir de ses croyances religieuses pour s'affranchir des règles communes** régissant les relations entre collectivités publiques et particuliers.

A ce titre, ils ne peuvent récuser un agent public ou d'autres usagers, ni exiger une adaptation du fonctionnement du service public ou d'un équipement public en se fondant sur des considérations religieuses. Dans les cas les plus graves, des sanctions pénales peuvent être appliquées.

Lorsque la vérification de l'identité est nécessaire, les usagers doivent se conformer aux obligations qui en découlent.

Les usagers accueillis à temps complet dans un service public, notamment au sein d'établissements médico-sociaux, hospitaliers ou pénitentiaires **ont droit au respect de leurs croyances** et d'exercer leur culte, sous réserve des contraintes découlant des nécessités du bon fonctionnement du service.

1ÈRE ÉDITION DU SALON DE L'EMPLOI : « VAR EMPLOI PUBLIC »

Le 9 novembre dernier à Toulon (espace Chalucet) s'est déroulé le premier salon de l'emploi consacré à promouvoir les métiers de la Fonction Publique. Une première étape concrète de la charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public, signée le 10 octobre 2023 par 13 partenaires dont le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

Les agents du Centre de Gestion du Var étaient présents à cette occasion notamment avec l'attribution d'un stand où, durant toute la journée, ils ont pu renseigner les nombreux visiteurs sur toutes sortes de questions : modalités d'intégration au sein de la Fonction Publique, reclassement, offres d'emploi, concours, etc.

Par ailleurs, Djamilia Adjina, adjointe au responsable du pôle Conseil et Emploi territorial et Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels, sont intervenus dans le cadre de conférences consacrées respectivement aux thèmes suivants : « Rejoindre la Fonction Publique, pourquoi pas vous ? » et « Construire sa carrière dans la Fonction Publique. »



Conférence sur le thème : « Construire sa carrière dans la Fonction Publique »



Les agents du CDG 83 présents pour renseigner les visiteurs



L'ensemble des partenaires à l'origine de cette journée en présence des jeunes participants



Discours de Christian Simon, Président du CDG 83, durant la journée Var Emploi Public