

# info

**cdg 83**  
Centre de Gestion  
De la Fonction Publique Territoriale du Var

#51

MAGAZINE D'INFORMATION



## Salon Var Emploi Public : le CDG 83 se mobilise P.18



P.8 - Les clés pour changer, durer et gérer son parcours professionnel



P.10 - Le management au service de la santé



P.12 - Protection Sociale Complémentaire : une convention collective mise en œuvre par le CDG 83

## EDITO



# SOMMAIRE

## AU FIL DE L'ACTU.....P3

**Rencontre avec Christophe Thomazo,  
nouvel infirmier au CDG 83**

## FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

**Extension du bâtiment du CDG 83**

## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

**Adjoint technique principal de 2ème classe :  
un concours pour répondre aux besoins  
des collectivités**

## PRÉVENTION DES RISQUES.....P8

**Les clés pour changer, durer et gérer son  
parcours professionnel**

## SANTÉ.....P10

**Le management au service de la santé**

## DOSSIER.....P12

**Protection sociale complémentaire  
(PSC) : une convention collective mise  
en œuvre par le CDG 83**

## ARCHIVES.....P14

**L'archiviste sous toutes ses coutures**

## RELATIONS SOCIALES .....P16

**Réforme des retraites : Le CDG 83 à la  
rencontre des collectivités**

## EMPLOI PUBLIC.....P18

**Salon Var Emploi Public : Le Centre de  
Gestion se mobilise**

## ACTU JURIDIQUE.....P20

# Christophe Thomazo, nouvel infirmier du CDG 83

**Arrivé récemment au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, Christophe Thomazo, 40 ans, vient renforcer l'équipe de service de médecine préventive de l'établissement. Ancien infirmier au sein du Service de Santé des Armées dit « le SORCIER », Christophe Thomazo revient sur son parcours atypique, les raisons qui l'ont poussé à rejoindre le CDG 83, et ses missions à venir.**



*Après 20 ans comme infirmier militaire dans les sous-marins, Christophe Thomazo a rejoint le Centre de Gestion du Var.*

Natif de Lorient, Christophe Thomazo a souhaité s'engager dès le début de sa carrière dans la Marine nationale. Arrivé à Toulon en 2003 au sein de l'Ecole du Personnel Paramédical des Armées, son choix s'est porté, une fois l'obtention de son diplôme, vers une branche bien spécifique : les sous-marins. « J'étais passionné par cet univers où l'on vit pendant plusieurs semaines confiné. »

## « Jusqu'à 45 jours sous l'eau »

L'aventure démarre pour Christophe, dans une atmosphère singulière, aux quatre coins du monde: Emirats, Inde, Djibouti, grand Nord... « On passait plusieurs mois en mer et jusqu'à 45 jours sous l'eau avant de remonter. Nous faisions principalement des missions de soutien à la dissuasion, d'escorte du groupe aéronaval, de recueil de renseignements et de protection des territoires. Notre objectif était de montrer ce que nous étions capables de faire en cas de menaces extérieures. » La vie à huis clos, en groupe, dans des espaces très réduits, où chaque geste a son importance, fut également une expérience à part. « Les sous-marins nucléaires d'attaque français sont les sous-marins les plus petits au monde. Il y a très peu d'espace et une bonne entente est essentielle. Chacun doit y mettre du sien. Enfin, il faut être très organisé – ne pas laisser des choses traîner par terre par exemple – et savoir être mentalement flexible. »

Dans un sous-marin, le rôle de l'infirmier ne se borne pas uniquement aux soins en cas d'accident. « Il faut savoir intervenir dans différents domaines très polyvalents : urgences, médecine généraliste, psychologie... C'est un métier aux multiples facettes. Dans un sous-marin, les principaux risques auxquels les personnels sont exposés sont les rayonnements ionisants, l'incendie et la voie d'eau. »

## Le choix du Centre de Gestion

Après 20 ans passés au service de la France et près de 17 000 heures de plongée, Christophe Thomazo a voulu changer de cap. « J'étais arrivé au bout de ce que je voulais faire au sein de l'armée. De plus, j'avais envie de privilégier ma vie familiale après des années en mer. C'est comme cela que j'ai postulé au CDG 83 qui recherchait un infirmier. »

## Actions de prévention

Au sein du Centre de Gestion, Christophe Thomazo mettra ses compétences d'infirmier au service des collectivités et des établissements publics, essentiellement situés en centre-Var. « Le but est de faire d'abord le point sur les dossiers médicaux des patients lors d'un entretien de 30 minutes. C'est court, mais cela permet d'évoquer avec l'agent sa carrière professionnelle et les éventuels risques pour sa santé, de connaître ses antécédents médicaux, et de le questionner si besoin. » Et de conclure. « Notre mission est avant tout d'être utile, d'écouter l'agent mais aussi qu'il se sente écouté. Si la personne a le sentiment qu'elle n'est pas venue pour rien en nous consultant, c'est que nous avons bien fait notre travail. »



## **Robert BENEVENTI**

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

# **Extension du bâtiment du CDG 83 : le projet se précise**

Avec le développement de ses compétences obligatoires et facultatives, il devenait nécessaire pour le Centre de Gestion d'agrandir son siège. L'objectif est de permettre aux services de l'établissement de fonctionner dans les meilleures conditions qui soient et ainsi, remplir au mieux leurs missions au service des collectivités et établissements publics du Var.

## **CHOIX RETENU**

En interne, une réflexion approfondie a été menée afin de choisir la solution adéquate pour l'extension du siège. À l'issue des études de faisabilité menées en amont, le CDG 83 a pris la décision de réaliser cette extension en surélévation de l'aile sud de son siège. Cette extension est évaluée à 650m<sup>2</sup> de surface plancher. Elle consistera à accueillir notamment de nouveaux bureaux, de nouvelles salles de réunion et une nouvelle salle du Conseil d'administration.

## **Le projet prévoit également :**

- Un réaménagement à la marge de certains locaux du bâtiment existant (recloisonnement pour l'essentiel)
- La création d'un parking extérieur de 30 places (optionnel)



*À l'issue des études de faisabilité menées en amont, le CDG 83 a pris la décision de réaliser cette extension en surélévation de l'aile sud de son siège.*

## CHOIX DE LA MAÎTRISE D'ŒUVRE



Au printemps, le Centre de Gestion a lancé un concours de maîtrise d'œuvre pour l'extension de son siège. Ce concours est organisé en 2 phases :

■ **Première phase :** les candidats ont remis un dossier de candidature complet permettant de vérifier les conditions de participation et de mettre en œuvre les critères de sélection définis dans l'avis de concours et précisés dans le règlement du concours. Le 21 juin dernier, un jury présidé par Christian Simon, Président du CDG 83, a analysé les candidatures et a formulé un avis motivé sur celles-ci. À l'issue de cette première étape, 3 candidats ont été sélectionnés pour l'étape suivante.

■ **Deuxième phase :** Les participants restants remettent anonymement un dossier de projet dont le niveau de conception correspond à une esquisse. Le jury examine les dossiers présentés sur la base des critères d'évaluation définis dans l'avis de concours et établit un classement des projets. Après la levée de l'anonymat, sous réserve que le jury ait porté des demandes d'éclaircissements et des questions dans le procès-verbal, un dialogue peut s'établir avec les participants. L'acheteur choisit le ou les lauréats du concours au vu des procès-verbaux et de l'avis du jury. À l'issue du concours, le CDG 83 passera un marché sans publicité ni mise en concurrence permettant au(x) lauréat(s) de remettre son offre financière qui pourra faire l'objet d'une négociation sur les conditions techniques, financières et administratives.

## CALENDRIER PRÉVISIONNEL

■ **Novembre 2024 :** Démarrage de la mission du maître d'œuvre à compter de l'accusé de réception de l'ordre de service prescrivant le commencement des prestations

■ **Décembre 2026 :** Livraison de l'ouvrage objet de l'opération de travaux

Le délai prévisionnel des études est de 12 mois en comptant les validations de la maîtrise d'œuvre. Le délai prévisionnel des travaux est de 12 mois (y compris la préparation du chantier, la réception et la levée des réserves, hors période de garantie de parfait achèvement).

## LE RÔLE DU JURY DE CONCOURS

Le jury est composé de personnes indépendantes des participants au concours. Lorsqu'une qualification professionnelle est exigée pour participer à un concours, au moins un tiers des membres du jury doit posséder cette qualification ou une qualification équivalente (Article R. 2162-22). Pour les concours organisés par les collectivités territoriales, leurs

établissements publics et leurs groupements (...) les membres élus de la commission d'appel d'offres font partie du jury.

Le jury est un élément essentiel du concours. Il a un rôle déterminant auprès du maître d'œuvre. Quels que soient le maître d'œuvre et l'objet du concours, le jury accompagne le maître d'œuvre en cas de concours restreint, pendant la phase de sélection des candidats et pendant la phase d'examens des projets. Le jury dispose d'un pouvoir d'avis fondamental pour éclairer les choix de la maîtrise d'œuvre.

## RAPPEL MÉDECINE PRÉVENTIVE : UN TAUX UNIQUE DE COTISATION À 0,35% POUR TOUTES LES COLLECTIVITÉS À PARTIR DU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2024



En 2017, pour soutenir le service de médecine préventive du CDG 83 en plein développement, le Conseil d'administration a choisi d'établir 2 taux de cotisations assis sur la masse salariale :

- 0,39% pour les collectivités affiliées
- 0,51% pour les collectivités non affiliées

Dans le cadre du projet de mandat adopté en 2021, le Conseil d'administration a exprimé le souhait de développer le service de médecine au bénéfice de l'ensemble des collectivités du Var. Dans ce but, le CDG 83 a accueilli de nouvelles collectivités, renforcé les effectifs du service et financé les formations qualifiantes en développant des équipes pluridisciplinaires. Cette dynamique a généré une augmentation des adhésions et donc des recettes.

Parallèlement, le coût du service a également augmenté mais dans une proportion moins importante grâce aux économies d'échelle liées notamment à l'accueil des collectivités avec des effectifs importants.

Fort de ce constat, une analyse prévisionnelle du coût analytique du service a été établie en reprenant en compte les dépenses en année pleine des recrutements intervenus en 2023 ainsi que celles liées aux futurs recrutements de nouveaux agents.

**Le Conseil d'administration du CDG 83 du 21 mars 2024 a décidé de ramener le taux de cotisation à 0,35% pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ou non. L'objectif est de conforter la politique de prévention de la santé au travail pour les agents territoriaux du Var dans un souci de bonne gestion de l'argent public.**



**René UGO**

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

# Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe : un concours pour répondre aux besoins des collectivités

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organise cette année le concours d'Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe pour le compte de la région Sud-PACA. L'objectif, pour le CDG 83, est de présenter aux collectivités et établissements publics du département une liste de lauréats qualifiés et prêts à remplir les missions qui leur seront confiées, notamment dans les secteurs du bâtiment, des espaces verts ou bien encore de la restauration.

Pour Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et examens professionnels au Centre de Gestion du Var, le concours d'Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe constitue un enjeu important pour le bon fonctionnement de l'environnement territorial. « Il s'agit d'un concours utile pour les collectivités. Actuellement, beaucoup de nos partenaires recrutent des agents par voie contractuelle, et sont souvent mécontents du service rendu. Le concours offre au contraire une garantie sur les compétences des agents qui seront amenés par la suite à être recrutés. Ces derniers doivent en effet passer des épreuves encadrées et notées par des professionnels et seuls les meilleurs d'entre eux deviendront lauréats. »

## LA SÉLECTION PAR LES ÉPREUVES PRATIQUES

Les épreuves pratiques demeurent décisives pour l'obtention de ce concours. Le Centre de Gestion travaille ainsi aux côtés du CFA du Beausset (pour la spécialité restauration) l'Agricampus d'Hyères (pour les espaces verts) et l'AFPA de la Valette-du-Var (pour le bâtiment et les travaux publics). « Les collectivités et établissements recherchent activement des adjoints techniques dans de nombreux secteurs, souligne Jean-Baptiste Ratti. Ce concours est l'occasion de montrer à nos partenaires que nous sommes à leurs côtés pour résoudre cette problématique. » Et de poursuivre. « Cela montre que nous avons répondu à leurs attentes. L'ensemble des Centres de Gestion de la région ont mutualisé leurs efforts pour l'organisation de cet événement en effectuant chacun un recensement des besoins dans leur département respectif. Cela démontre la parfaite entente entre les différents CDG de la Région Sud-Paca. »



Les épreuves pratiques organisées à l'Agricampus

## QUID DE L'AVENIR DU CONCOURS ?

Le responsable du pôle Concours et Examens professionnels déplore toutefois la possibilité de voir disparaître ce concours. « L'Adjoint technique est sur la liste des concours à l'étude susceptibles de disparaître. Le législateur évoque le peu de personnes nommées, or, la réalité démontre le contraire : sur les 52 lauréats de la liste de 2022, 40 ont été nommés ce qui prouve, à l'échelle de notre département, la nécessité de continuer à organiser ce genre d'épreuves. »

Malgré cette incertitude, le CIG Petite Couronne s'est lancé cette année dans une refonte de l'ensemble des options proposées par spécialité. « Il y a actuellement 74 options classées parmi les huit spécialités. Le but est de regrouper certaines d'entre elles pour apporter une clarification et faciliter l'organisation des épreuves pratiques. Cette refonte sera terminée d'ici la fin de l'année 2024. À travers ce travail d'ampleur, il est important de prouver une fois encore que nous sommes présents aux côtés de nos collectivités et établissements publics pour les accompagner dans leurs politiques de recrutement. »

# CONCOURS ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE SESSION 2023

Epreuves pratiques	Spécialités ouvertes	Concours externe	Concours interne	3 <sup>ème</sup> concours	Total	Concours externe	Concours interne	3 <sup>ème</sup> concours	Total
		NOMBRE DE POSTES OUVERTS				NOMBRE DE CANDIDATS ADMIS A CONCOURIR			
AFPA	BATIMENT, TP, VRD	20	20	9	<b>49</b>	35	72	2	<b>109</b>
	BATIMENT, TP, VRD	8	7	3	<b>18</b>				
	ENVIRONNEMENT, HYGIENE	12	12	5	<b>29</b>	40	117	5	<b>162</b>
CFA BEAUSSET	RESTAURATION	11	11	5	<b>27</b>	23	65	2	<b>90</b>
AGRICAMPUS	ESPACES VERTS ESPACES NATURELS	24	23	11	<b>58</b>	42	79	5	<b>126</b>
		75	73	33	<b>181</b>	140	333	14	<b>487</b>

TP : Travaux Publics

VRD : Voirie et Réseaux Divers



Les épreuves pratiques organisées au CFA du Beausset



Les épreuves pratiques organisées à l'AFPA



## Blandine MONIER

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



**Inscription obligatoire**  
en scannant le QR code



# Les clés pour changer, durer et gérer son parcours professionnel

Le 10 octobre prochain à l'Espace des arts du Pradet, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organisera un colloque à destination de l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, qui mettra en lumière les différents leviers pour mieux gérer, dans la durée, son parcours professionnel. Au programme : ateliers, conférence et théâtre en lien avec cette thématique.

« À l'issue du colloque 2023, les participants avaient rempli une fiche d'évaluation avec leurs idées de sujets pour l'édition suivante, raconte Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels au CDG 83. Ainsi, les thèmes du reclassement, de la Période de Préparation au Reclassement ou encore de la gestion des inaptitudes étaient arrivés largement en tête. »

Pour répondre à ces attentes, le CDG 83 s'est mobilisé pour préparer un colloque intitulé : « Les clés pour changer, durer et gérer son parcours professionnel. »



## AU PROGRAMME

Cette journée débutera par une conférence de Julie Reti, consultante en management des organisations et des équipes et coach professionnelle, suivie de 2 ateliers thématiques animés par les agents du Centre de Gestion: « De l'inaptitude au reclassement » et « La prévention de l'usure professionnelle. » Le public pourra également assister durant l'après-midi à un théâtre-débat (orchestré par l'agence «Graphito Prévention») qui évoquera des retours d'expérience de reclassements réussis dans le Var ou accompagnés par le CDG 83.



INTERVIEW



## Julie Reti

« Le rôle de manager est en pleine transformation »

**Julie Reti, consultante en management des organisations et des équipes et coach professionnelle, animera une conférence à l'occasion du colloque organisé par le Centre de Gestion. Elle abordera notamment les nouvelles difficultés auxquelles sont confrontés les managers, mais aussi les agents, dans une société qui connaît de profondes mutations.**

**Quels sont les messages que vous souhaitez faire passer durant votre conférence ?**

« Je vais aborder la question du rôle du/de la directeur/rice des ressources humaines et de son rôle pour prévenir l'usure professionnelle. Son métier se transforme. Autrefois, on avait une approche verticale et technique des organisations. Aujourd'hui, ces dernières sont soumises à de nombreuses transformations qu'il est impératif de prendre en compte. Prenons par exemple le changement climatique : désormais, les agents qui travaillent à l'extérieur ne sont plus en mesure d'assurer leurs missions avec la succession des canicules. Autre changement avec l'essor de l'intelligence artificielle et l'autonomisation de certaines tâches. Cela perturbe le fonctionnement des organisations avec un impact physique et psychologique sur le personnel. »

**L'usure professionnelle est-elle un problème nouveau ou bien cela a-t-il toujours existé ?**

« Cela a toujours existé mais ça s'est transformé. Le problème de nos jours se concentre sur la soutenabilité du travail. On a allégé certains processus mais l'époque et le contexte ont changé. Par exemple, l'allongement de l'âge de départ à la retraite a un impact sur la vie professionnelle. L'employeur doit prendre en considération le vieillissement de ses agents au travail mais aussi le fait que les conditions de travail peuvent accélérer ce vieillissement. Autrement dit, il faut tenir compte des problèmes intrinsèques à la personne comme l'âge, le genre et le parcours professionnel mais aussi des problèmes extrinsèques à savoir les méthodes de management et les expositions pathogènes. »

**« Nous vivons une crise managériale »**

**Comment ont évolué les méthodes de management au fil de ces dernières années ?**

« Le management d'autrefois ne fonctionne plus, il est obsolète. Il repose sur une chaîne de commandement verticale et rigide qui veut tout coordonner et tout contrôler. Ce n'est plus efficace aujourd'hui. Nous vivons une crise managériale qui s'est accentuée avec l'épidémie de Covid. À présent, un bon management se traduit par plus de coopérations, d'échanges, d'innovation et de capacités d'initiatives. Notre époque connaît une période inédite qui voit cohabiter au sein d'une même organisation, 4 générations d'individus. Chacune ayant un rapport au travail qui lui est propre. Manager dans ce cas figure devient d'une complexité inouïe. Les anciennes générations raisonnent avec plus de stabilité et de valorisation sociale tandis que les nouvelles générations recherchent un sens à leur action et un équilibre vie pro et perso. C'est un véritable casse-tête ! Les organisations ont de plus en plus de mal à s'adapter. »

**Bien durer dans le travail est un enjeu qui concerne uniquement la filière technique ? Ou bien est-ce aussi valable pour la filière administrative ?**

« Il ne faut pas raisonner par catégorie ou filière et avoir une lecture globale de la situation. Dans les métiers dits de bureau, l'usure peut avoir un impact sur la santé mentale qui plus est si l'agent doit faire face à un mode de management toxique et des difficultés avec les équipes. On constate ainsi une hausse des absences au travail en raison d'anxiété ou autres problèmes psychologiques. »

**« Un manager qui se contente de mettre des bonnes ou des mauvaises notes et qui ne propose pas son aide en cas de difficultés, n'est pas un bon manager »**

**Quelle est votre position sur un manager dont la méthode est de ne pointer uniquement ce qui ne va pas ? Il pourrait vous rétorquer : « C'est pour faire progresser mes agents » alors que ces derniers pourraient y voir simplement un manque de reconnaissance entraînant une forme de démotivation ?**

« Il y a plusieurs types de management et il n'y a pas de remède miracle en réalité mais il y a un constat : beaucoup de managers doivent apprendre à manager, c'est un métier à part entière ! En effet, certains responsables se retrouvent à la tête de services sans formation, dans une suite logique d'évolution de carrière, mais ont beaucoup de difficultés pour manager une équipe. Manager c'est être capable d'arbitrer et de prendre des décisions, d'être assertif et de savoir écouter. C'est aussi fédérer et mobiliser ses équipes tout en gardant le cap et réaliser les objectifs fixés. Le manager doit avoir des temps d'échanges réguliers et factuels avec ses agents. Les termes de « bienveillance » et « d'écoute » sont trop souvent galvaudés, il ne s'agit pas d'être dans l'affect. Ainsi, évoquer la performance de ses agents s'inscrit dans le cadre d'un échange systématique et permanent. Le manager doit expliquer à chacun ce qu'il attend de lui et surtout, demander si quelqu'un a des observations à faire sur sa feuille de route. Un manager qui se contente de mettre des bonnes ou des mauvaises notes et qui ne propose pas son aide en cas de difficultés, n'est pas un bon manager. »

**Comment voyez-vous l'évolution du management pour les années à venir ?**

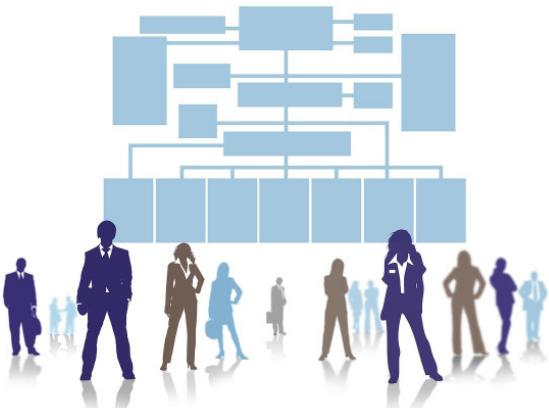
« Le management passera par la reconnaissance du talent de chacun et ce, quelle que soit sa catégorie au sein de la Fonction Publique. Un agent de catégorie B qui a par exemple des idées toutes aussi pertinentes qu'un catégorie A, devra être davantage écouté et soutenu. L'objectif est de permettre à chacun de donner le meilleur de soi-même. Cette adaptation aux nouvelles méthodes de management est essentielle pour les années à venir. Face au problème de recrutements actuels et d'attractivité, il faut trouver un mode de fonctionnement qui corresponde aux attentes des générations futures. »

# Le management au service de la santé

**Le rôle du manager est essentiel pour le bien-être des agents au travail. Le soutien managérial, l'écoute, le travail sur les relations humaines tout comme le respect des compétences de chacun sont autant de leviers permettant de préserver la santé mentale, physique et psychique des agents. Le Dr Françoise Arrivet, médecin du travail au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, revient sur les enjeux d'une bonne politique managériale au service de la santé.**

«Le bien-être au travail regroupe quatre dimensions à savoir le sens, le lien, l'activité et le confort», explique Françoise Arrivet. Le sens se traduit par la cohérence entre les valeurs et les actions autrement dit, la construction du sens et son actualisation nécessitent des espaces de discussion permettant de traiter des problèmes réels. « Le lien est la dimension relationnelle du travail, poursuit le médecin du travail. Il comprend le soutien, la reconnaissance, l'appartenance à un collectif de travail et des espaces de paroles périodiques autour de l'activité. » La 3<sup>ème</sup> dimension se résume à ce que fait l'individu au travail. Le travail bien fait permet ainsi à la personne d'avoir une capacité à agir et de faire face aux défis rencontrés.

Le confort traite enfin des conditions de réalisation de l'activité qui tiennent compte de 3 facteurs : physique, fonctionnel et psychique. « L'espace de travail doit être conçu pour favoriser l'expression de ces 3 facteurs », ajoute le Dr Arrivet.



*Au travail, plus la personne perçoit une implication élevée de l'organisation en faveur de son bien-être, plus elle sentira le besoin de s'investir en retour.*



## DES RÉUNIONS...UTILES

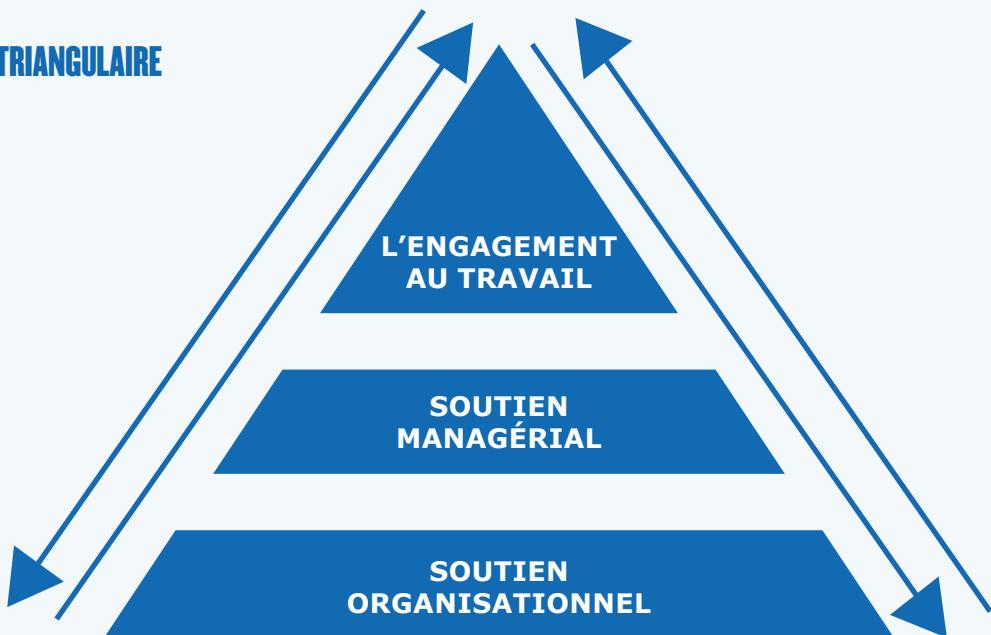
Des espaces de discussions réels et directs sont nécessaires dans les organisations. « Les managers doivent garder à l'esprit que le lien social comprend l'ensemble des formes de soutien social ainsi que la qualité des relations interpersonnelles, note le médecin du travail. Ceux-ci doivent être cultivés par l'organisation au risque de favoriser des contextes de travail peu propices à l'engagement des agents. Ces relations apparaissent comme centrales dans la construction et la préservation du bien-être au travail. »

Aussi, se réunir offre à l'agent la possibilité de sortir du phénomène «d'invisibilité au travail» et de faire face aux difficultés rencontrées. Le travail invisible ou invisibilisé traite surtout des métiers à faible niveau de formation, dévalorisés voir méprisés par les catégories socio-professionnelles dominantes. Or, si on prend le temps d'interroger ces travailleurs, de les associer à l'organisation de leur travail, d'améliorer l'ergonomie de leur poste, on valorise leur savoir-faire. En retour, ils se sentent considérés et respectés, avec un fort sentiment d'appartenance au collectif de travail.

Il ne faut toutefois pas tomber dans l'excès inverse et imposer aux agents un calendrier trop chargé en réunions, pouvant freiner leur activité quotidienne et les missions qui leur sont confiées. Des plus, il est essentiel de respecter et tolérer les propos de chacun en réunion, sans quoi on risque soit la confrontation, soit le mutisme de certains participants de crainte d'être jugés.



## RELATION TRIANGULAIRE



**Dynamiser les environnements de travail consiste à aider les agents à agir sur les difficultés qu'ils rencontrent individuellement ou collectivement dans leur travail, et à ne pas se limiter aux apprentissages mis à disposition dans le cadre de formations ou de groupes de projets.**

## DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



D'après des études, 6 dimensions concourent à lier développement personnel et bien-être au travail :

- Le travail doit permettre de s'épanouir en développant ses talents et compétences
- L'individu doit être en capacité d'agir pour contrôler son milieu et faire face aux défis de l'environnement
- L'agent doit pouvoir être autonome, avoir la capacité de prendre des initiatives dans son travail (en bénéficiant d'un cadre protecteur et des marges de manœuvre) d'une capacité d'autodécision et d'autodétermination
- L'acceptation de soi et le sentiment de l'auto-efficacité
- La satisfaction portée par le sentiment de concordance entre l'individu et le travail qu'il accomplit
- L'établissement de relations et de liens positifs entre l'agent et son environnement, le soutien aux collègues et la participation à l'enrichissement mutuel par des échanges.

## Les bienfaits de la formation

La formation constitue un élément indispensable pour favoriser le bien-être au travail. « Ce dernier est le résultat d'un processus nécessitant les compétences appropriées pour tenir son poste, ce qui favorise le sentiment d'une certaine maîtrise de son environnement professionnel, afin de mieux appréhender les évolutions de travail », résume le médecin du travail.

La formation, à titre individuel, permet de renforcer les compétences, d'acquérir de nouvelles connaissances. Le travail s'en trouve amélioré engendrant une motivation accrue et une satisfaction personnelle. Ses bienfaits sont ressentis à titre collectif par une meilleure performance des collaborateurs, une meilleure compétitivité.

## Principe de réciprocité

« Au-delà, les employés bénéficiant de formation, d'information, d'écoute et de reconnaissance, adoptent des comportements organisationnels performants. Le principe de réciprocité fonctionne de la façon suivante : plus la personne perçoit une implication élevée de l'organisation en faveur de son bien-être, plus elle sentira le besoin de s'investir en retour », conclut le Dr Arrivet.

# Protection sociale complémentaire (PSC) : une convention collective mise en œuvre par le CDG 83

Une ordonnance du 17 février 2021 et un décret du 20 avril 2022 prévoient que les Centres de Gestion doivent proposer une convention collective au 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour la prévoyance et au 1<sup>er</sup> janvier 2026 pour la santé. Ainsi, le CDG 83 met à présent tout en œuvre pour lancer cette convention collective dans les temps.

## LA PSC : POUR QUI ? POUR QUOI ?

La PSC comporte deux volets. Le premier est consacré à la prévoyance et couvre les risques liés à l'incapacité de travail, l'invalidité et au décès par la souscription de contrats de prévoyance liés à ces situations. L'autre, relatif à la santé, prend en charge des dépenses non couvertes par l'assurance maladie. Le Centre de Gestion travaille actuellement sur la partie prévoyance. Les modalités sur la protection santé seront négociées quant à elles au 2<sup>ème</sup> semestre 2024.

Ce volet prévoyance comporte 3 dispositifs :

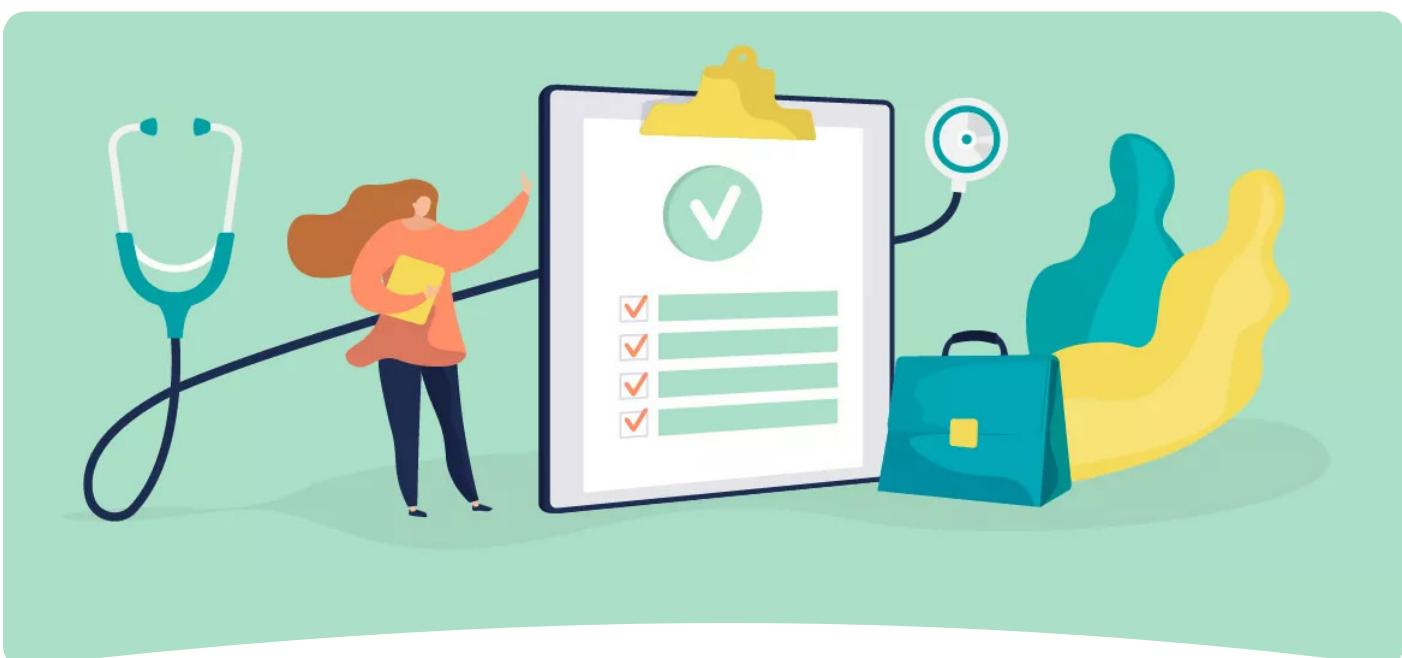
- **Invalidité** : complément de salaire sur la période comprise entre la déclaration d'invalidité et l'âge de départ à la retraite
- **Perte de retraite** : complément de salaire à partir de la date de départ à la retraite jusqu'au décès
- **Décès** : capital versé à la famille

Le Centre de Gestion a fait le choix pour sa convention collective de privilégier la garantie en matière d'incapacité

et d'invalidité. « Si l'on avait opté en plus pour la perte de retraite et le capital décès, les taux auraient été très élevés, précise Eric Guillou, directeur général des services du CDG83. Il fallait trouver une solution qui réponde aux attentes des collectivités et des agents tout en évitant un coût qui soit trop onéreux.»

## À L'ORIGINE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective relative à la PSC, proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, a pour objectif de présenter une solution aux collectivités et établissements publics en matière de prévoyance, dans un contexte réglementaire encore flou. « En 2022, sort un décret fixant les conditions de participation des collectivités pour la prévoyance et la protection santé or, entre-temps, un accord entre les représentants du personnel et de la coordination des employeurs publics a totalement rebattu les cartes», souligne Eric Guillou. Face à cette ambiguïté, la Fédération Nationale des Centres de Gestion a alerté le Gouvernement. Aussi, il a été décidé que les dispositions du décret n°2022-581 s'appliquent dès à présent et ce jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Les dispositions de l'accord, plus favorables pour les agents, pourront être mises en œuvre entre 2025 et 2027 (au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier). « C'est pourquoi, le Centre de Gestion propose à ses partenaires une solution répondant à son obligation réglementaire en matière de protection sociale tout en préparant l'avenir durant cette zone d'incertitudes de deux ans.»



Avec la convention collective, le CDG83 accompagne les collectivités dans la protection de la santé et de leurs agents

## LES ÉVOLUTIONS À VENIR

Le tableau ci-dessous revient sur les modalités du décret n°2022-581 et celles prévues dans le cadre de l'accord national.

Concours externe	1 <sup>er</sup> janvier 2025 Décret n°2022-581	2027 Si transposition de l'accord national
Participation	7€ mensuel → 84€ annuel	Minimum 50% de la cotisation → 300 € par an pour une cotisation de 600 €
Garanties minimales Incapacité	90% du traitement indiciaire <b>40% du régime indemnitaire</b>	<b>90 % du traitement indiciaire et du régime indemnitaire</b> Inférieur à 90% en cas d'invalidité inférieure à 50%
Garanties minimales Invalidité	90% du traitement indiciaire <b>0% du régime indemnitaire</b>	
Mode de contractualisation	Contrats labellisés ou contrat collectif (avec appel à concurrence) à adhésion facultative ou obligatoire	Contrat collectif (avec appel à la concurrence) à adhésion obligatoire

## FACILITER LA TRANSITION AVEC LE FUTUR ACCORD COLLECTIF

Les collectivités qui ont donné mandat au CDG 83 pour participer à la mise en concurrence, entreront dans la convention collective au 1<sup>er</sup> janvier 2025. « Ce service du Centre de Gestion permettra d'une part aux collectivités de répondre à leurs obligations et d'autre part, de les décharger de cette procédure », rappelle Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du CDG 83. Et de rajouter. « Donner mandat au CDG 83 n'oblige pas à la collectivité à adhérer au contrat final. »

Autre avantage de cette convention : elle permettra de faciliter la transition entre les obligations actuelles et celles à venir en matière de prévoyance et de santé. « Notre but est de proposer une convention qui soit au plus près des mesures définies dans l'accord national qui seront mises en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2027 et qui seront obligatoires pour tout le monde, poursuit le directeur général des services. Autrement dit, si l'on anticipe dès à présent les évolutions réglementaires à venir, il y aura uniquement un avenant à prendre, prolongeant la convention pour 6 ans. Dans le cas contraire, si nous nous étions limités uniquement à la participation par agent - la seule obligation réglementaire actuelle - il aurait fallu lancer de nouveau une consultation en 2026. »

Cet avenant au contrat devra alors préciser : les nouvelles modalités d'adhésion, les modalités de financement de reprise du passif et le taux de cotisation (qui sera évalué dès la mise en concurrence en 2024 par les assureurs dans le cadre du projet de contrat collectif).

### LE RÔLE DES COLLECTIVITÉS

À l'issue de la consultation, les collectivités devront demander l'avis du Comité Social Territorial sur les propositions retenues (opérateur choisi et montant de la participation) délibérer définitivement sur le sujet, informer les agents et déployer le dispositif.

### CALENDRIER

- Juillet à octobre 2024
  - Appel à concurrence
  - Analyse des offres et éventuelles négociations
  - Choix du prestataire retenu
- Novembre à décembre 2024
  - Communication aux collectivités
  - Déploiement de la convention dans les collectivités

Pour tous renseignements :

- psc@cdg83.fr – permanence téléphonique tous les matins de 9h à 12h au 04 94 00 09 20

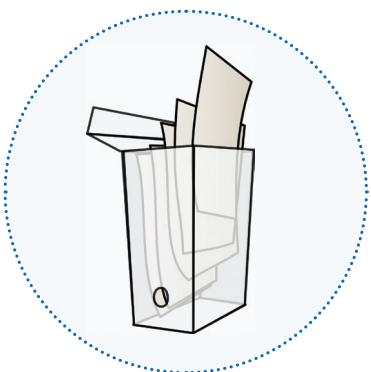


*Les mandats données au CDG sont clos et ont été recueillis en mai 2024. 164 collectivités représentant près de 20 000 agents ont répondu favorablement à la fiche d'intention.*



# L'archiviste sous toutes ses coutures

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



Quoi de mieux que d'aller à la rencontre du public pour faire connaître un patrimoine méconnu ? Expositions dans ou hors les murs, lectures d'archives, ateliers pour les scolaires, conférences, jeux, ... les archivistes ne manquent pas d'imagination pour mettre en valeur leurs documents.

La forme la plus classique et la plus connue est l'exposition. Les documents d'archives sont présentés au public, parfois associés à des objets, afin d'illustrer un thème. Ainsi, les 80 ans du Débarquement sont une occasion de valoriser le patrimoine de cette période, à l'image de l'exposition organisée par les Archives départementales du Var intitulée: le Débarquement de Provence, de la Résistance au retour de la République, visible du 11 Juin au 31 Octobre. Selon le contexte, l'archiviste se fait soliste ou chef d'orchestre pour élaborer le contenu scientifique de l'exposition et organiser les aspects logistiques.

Les archives sont les traces de la vie des

hommes, quoi de mieux que de faire lire ces mots par des comédiens pour les incarner et leur insuffler un souffle de vie? Des lectures de délibérations lors de déambulations sur le territoire communal permettent de faire découvrir un village ou une ville et de mettre en valeur ses nombreux patrimoines : archivistique, bâti, naturel, immatériel, etc.

Des archivistes-joueurs ont eu l'idée de rendre les spectateurs acteurs en créant des jeux, vidéos ou de plateau, à l'image de « réseaux », créés par les Archives départementales des Yvelines. Ce jeu coopératif immerge le joueur dans un réseau de résistants pendant la Seconde Guerre mondiale. Certains services d'archives proposent également des escape game pour une immersion totale. « Les archivistes débordent de créativité mais ce qu'ils ont le plus de mal à valoriser c'est sans doute eux-mêmes : leur métier, leurs compétences, ce qui est un comble car ce sont des super-héroïnes et des super-héros ! ».

Pour le commun des mortels, l'archiviste est cette personne vieillotte, passéeiste, qui aime à s'isoler des journées entières au milieu de vieux papiers. Nul n'imagine qu'elle peut piloter un projet informatique aussi bien qu'analyser des procédures administratives complexes à travers des centaines de documents parfois en vrac, lire des documents anciens comme élaborer et animer des formations d'adultes ou des ateliers avec de jeunes enfants, et réaliser encore bien d'autres tâches. Par sa variété et l'exigence qu'il impose, le métier d'archiviste engendre des wonder woman et des super man. Aussi épanoui dans l'animation d'un groupe que seul face à un écran d'ordinateur ou des boîtes de

documents, l'archiviste surprend par sa compréhension du fonctionnement d'une collectivité hier, aujourd'hui et demain, et se révèle une aide précieuse pour améliorer le fonctionnement d'une organisation.

Cette rubrique, mêlant ABCDaire et portrait d'archiviste, a précisément pour but de faire connaître et de valoriser ce métier méconnu et qui souffre d'une réputation qui ne lui rend pas justice. L'identité secrète de ces wonder woman et super man doit être connue et reconnue au grand jour. Nous espérons que vous êtes nombreuses et nombreux à être convaincus et que vous en parlerez autour de vous parce que les super-archivistes le valent bien.

**V**  
comme  
**VALORISATION**

**W**  
comme  
**WONDER  
WOMAN  
(OU SUPERMAN)**



QUESTIONS À...



## Alexis Bercy

**Responsable des Archives municipales  
à la Mairie de Saint-Raphaël**



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

*Passionné d'Histoire depuis mon enfance, je me suis rapidement orienté vers des études dans cette voie. Ce qui m'a attiré dans ce domaine est de participer à la conservation de la mémoire et à sa valorisation. J'ai commencé par une licence d'Histoire à l'université Jean Moulin Lyon 3 puis par un Master Recherche mention Histoire et un Master professionnel Métier des Archives. J'ai ensuite travaillé comme archiviste aux Archives municipales de Fréjus puis comme archiviste responsable des Archives municipales de Givors. J'ai pris mes fonctions à Saint-Raphaël en juillet 2022. Depuis l'année dernière, je suis ponctuellement formateur pour le CNFPT.*

### **Qu'avez-vous découvert dans ce métier ?**

*J'ai découvert que les archives sont un métier où les missions sont très diverses et variées demandant une grande rigueur. Les missions de collecte et de classement permettent d'être au plus près des services producteurs pour découvrir et aider les services dans leurs missions. La conservation s'intéresse non seulement à la présentation d'un point de vie réglementaire mais aussi technique (température, hygrométrie...). La communication est une mission extrêmement importante. Elle permet au lecteur de trouver une information ou de prouver un droit. Cette action peut se faire sur plusieurs formes comme une communication en salle de lecture ou bien des actions pédagogiques.*

*L'usage de l'informatique et des technologies de l'information et de la communication a aussi un rôle dans notre métier avec les logiciels métiers. J'ai aussi découvert un réseau de partenaires et d'entraide entre les archivistes communaux, intercommunaux, départementaux et le Centre de Gestion du Var.*

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

*Les principales actions à mener sont d'être à l'écoute des besoins et demandes des services producteurs mais aussi d'être dans un rôle de conseil. La mise en place de procédures simples et modulaires, l'utilisation d'un réseau de correspondants archives dans les services producteurs mais aussi l'utilisation d'un logiciel métier et des visites avant chaque versement sont au cœur de l'action des Archives.*

*Le rôle de conseil auprès des services producteurs est une étape essentielle car elle permet non seulement d'aider le service dans la gestion de ses archives courantes et intermédiaires mais aussi de limiter la production d'arriérés papier non traitée.*

*Le logiciel métier est au cœur de mon action car il a permis la mise en place de procédures simples et adaptées, une visibilité des actions menées, une plus grande souplesse dans les missions de collecte, de classement, de conservation et de communication. La sensibilisation se traduit aussi par des actions de formations des correspondants archives.*





## Bernard CHILINI

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

### SUR LA RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

Les deux conditions cumulatives d'ouverture du droit sont maintenues à savoir :

#### → Une condition d'âge

- Début d'activité avant 16 ans : départ possible à partir de 58 ans
- Début d'activité avant 18 ans : départ possible à partir de 60 ans
- Début d'activité avant 20 ans : départ possible entre 60 et 62 ans
- Début d'activité avant 21 ans : départ possible à partir de 63 ans

#### → Une condition de durée d'assurance cotisée (DAC) : Tous régimes confondus, elle est égale ou supérieure à la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une pension à taux plein.

Par ailleurs, la réforme élargit les périodes prises en compte en durée d'assurance cotisée à savoir :

→ Les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse de parent au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA). 4 trimestres maximum (AVPF + AVA)

→ Les trimestres acquis au titre d'un versement volontaire racheté pour compléter les années civiles qui n'ont pas pu être validées entièrement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013 (12 trimestres maximum)

Sont pris en compte uniquement les trimestres (apprentissage, AVA et AVPF) reportés dans le Répertoire de Gestion des Carrières Uniques (RGCU).

# Réforme des retraites : Le CDG 83 à la rencontre des collectivités

Ces dernières semaines, l'équipe du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var s'est déplacée à la rencontre des collectivités à Correns (19 avril), à la Communauté de Communes Cœur du Var au Luc (24 juin) et au Pradet (5 juillet) dans le cadre de séances d'information relatives à la réforme des retraites. Plusieurs thématiques ont été abordées parmi lesquelles : le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et de la durée d'assurance, le calcul de la pension, la retraite progressive et la poursuite de l'activité après la limite d'âge.

La retraite progressive ayant déjà fait l'objet d'un article du magazine, vous pourrez le retrouver dans Infos CDG 83 n°49 sur notre site : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr).

### LE RELÈVEMENT DE L'ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE

La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 portant sur la réforme des retraites modifie les règles pour les pensions liquidées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023. Ainsi, l'âge de départ légal augmente de manière progressive, 3 mois par génération :

- Jusqu'à 64 ans pour la catégorie sédentaire
- Jusqu'à 59 ans pour la catégorie active
- Jusqu'à 54 ans pour la catégorie super-active

### LE RELÈVEMENT DE LA DURÉE D'ASSURANCE

La durée d'assurance est définie en fonction de la génération de l'agent et du motif de départ à la retraite.

Plusieurs dérogations existent pour les fonctionnaires remplissant les conditions de départ avant leurs 60 ans à savoir : l'invalidité, la carrière longue, le handicap, un enfant ou un conjoint invalide, être parent de 3 enfants.

### SUR LA RETRAITE ANTICIPÉE LIÉE AU HANDICAP

Le texte prévoit plusieurs nouveautés parmi lesquelles :

- Le maintien de la possibilité de départ à partir de 55 ans
- Un taux d'incapacité permanent au moins égal à 50% (80% auparavant) nécessaire pour saisir la commission placée auprès de la CNAV, afin de valider rétroactivement des périodes de handicap
- La suppression de la condition de durée d'assurance
- Le maintien et l'élargissement de la condition de Durée d'Assurance Cotisée (DAC) : prise en compte des trimestres rachetés pour compléter les années

civiles qui n'ont pas pu être validées entièrement pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 1972 et le 31 décembre 2013.

## APPLICATION DE LA DÉCOTE

L'âge d'annulation de la décote sera dissocié de la limite d'âge du fonctionnaire pour être lié au motif de départ :

Âge légal augmenté :

- Catégorie sédentaire soit à terme 67 ans
- Catégorie active soit à terme 62 ans
- Catégorie super active soit à terme 57 ans

## SURCOTE ET CALCUL DE LA PENSION

Pour ce qui est de la surcote, relèvement de l'âge à compter duquel le coefficient de majoration s'applique. Par dérogation, bénéficie d'une majoration de pension au titre des services accomplis postérieurement à 63 ans, l'assuré qui justifie :

→ D'au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance ou de bonification pour un enfant au titre de la majoration de durée d'assurance pour les enfants nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé et la bonification pour enfant

→ D'un congé parental pour enfant né à compter du 01/01/04

Et du nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension à taux plein. Dès lors, l'assuré remplissant ces conditions, qui continue à exercer son activité au-delà de 63 ans et du taux plein, bénéficiera d'une surcote de 1,25% par trimestre supplémentaire jusqu'à l'âge de 64 ans.

## LA POURSUITE DE L'ACTIVITÉ APRÈS LA LIMITÉ D'ÂGE

Ces périodes constituent des périodes de services valables. Elles sont prises en compte :

- Dans la constitution de droit
- En liquidation
- En durée d'assurance
- Dans le calcul du minimum garanti

## LE RECOL DE LIMITÉ D'ÂGE À TITRE PERSONNEL

- Enfants à charge : accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle (1 an par enfant, maximum 3 ans)
- Parents de 3 enfants vivants à leurs 50<sup>e</sup> anniversaire : l'agent doit être apte physiquement et intellectuellement et être en activité (1 an)
- Enfant handicapé : accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle (1 an par enfant, maximum 3 ans)
- Pour enfant mort pour la France : accordé d'office sans condition d'aptitude physique ou intellectuelle (1 an par enfant)

## PROLONGATION D'ACTIVITÉ POUR LES AGENTS AYANT UNE CARRIÈRE



La prolongation d'activité, d'une durée de 10 trimestres maximum, est accordée aux agents relevant de la catégorie active ou sédentaire répondant aux conditions suivantes :

- Accordée après le recul de limite d'âge à titre personnel
- Si le total des trimestres et bonifications liquidables est inférieur au nombre de trimestres exigés pour obtenir le pourcentage maximum de pension qui est de 75%
- Sous réserve de l'intérêt du service et d'être apte physiquement

## PROLONGATION D'ACTIVITÉ POUR LES FONCTIONNAIRES APPARTENANT À UN CORPS DONT LA LIMITÉ D'ÂGE EST INFÉRIEURE À 65/67 ANS

L'agent a la possibilité de prolonger son activité jusqu'à la limite d'âge de la catégorie sédentaire s'il répond aux conditions suivantes :

- Faire la demande au moins 6 mois avant la limite d'âge (67 ans)
- Accord après la limite d'âge de la catégorie active soit 62 ans
- Avoir épousé toutes les autres possibilités de report dont il dispose
- Être apte physiquement

## LE MAINTIEN EN ACTIVITÉ JUSQU'À L'ÂGE DE 70 ANS

Un nouveau dispositif de maintien en activité est proposé aux fonctionnaires leur permettant d'exercer leur activité au-delà de leur limite d'âge, et ce jusqu'à 70 ans, sous conditions :

- Occupier un emploi ne relevant pas de la catégorie active ou super-active
- Bénéficier d'une limite d'âge égale ou supérieure à 67 ans
- Octroyé sur autorisation et sans radiation des cadres préalable
- Motivation du refus d'autorisation

Enfin, le fonctionnaire peut bénéficier d'un maintien en activité avec **ordre de priorité** avec les autres dispositifs. Il peut être demandé à tout moment :

- Avant l'atteinte de la limite d'âge
- Avant l'issue de la période de recul de limite d'âge
- Avant l'issue de la période de prolongation d'activité pour carrière incomplète

Une fois accordé, le fonctionnaire ne peut plus ensuite bénéficier des autres dispositifs.

# Var Emploi Public : Le Centre de Gestion se mobilise

**Le 28 juin dernier à Draguignan s'est déroulée la 2<sup>e</sup> édition du salon Var Emploi Public, destiné à promouvoir l'emploi et les métiers de la Fonction Publique, notamment en direction des jeunes. À cette occasion, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, partenaire de cet événement en sa qualité d'acteur majeur de l'emploi territorial, s'est mobilisé à travers la tenue d'un stand et l'organisation d'un job dating.**

Après le succès de la 1<sup>ère</sup> édition du salon Var Emploi Public en 2023 à Toulon, l'ensemble des partenaires\* signataires de la charte d'engagement pour l'attractivité de l'emploi public se sont donnés rendez-vous pour l'acte II de cet événement organisé à Draguignan.



## CONFÉRENCE ET TABLE RONDE

Cette journée a été marquée par l'organisation d'une conférence sur le thème « Attractivité et marketing territorial : stratégie et témoignages pour renforcer l'attractivité de l'emploi public dans le Var », animée par Vincent Gollain, économiste et spécialiste de l'attractivité des territoires. Cette conférence a été suivie d'une table ronde sur les enjeux de la transition écologique comme levier de l'attractivité, au logement des actifs (pouvant constituer un frein à l'emploi) et aux actions pour attirer les familles.

## ATTIRER LES FUTURS TALENTS



En parallèle, les employeurs publics\*\* et leurs partenaires ont accueilli les participants tout au long de la journée pour leur faire découvrir la richesse des métiers au service de l'intérêt général. L'objectif étant d'inciter les futurs talents à rejoindre l'une des 3 Fonctions Publiques.

Par ailleurs, un « quartier accompagnement » était destiné à répondre à toutes les questions d'ordre pratique pour accompagner celles et ceux intéressés par les offres d'emplois proposés : questions sur le logement dans le Var ou les cursus universitaires, informations pour mieux comprendre le territoire et ses enjeux. Les personnes étaient invitées à cette occasion à tester leurs connaissances sur la Fonction Publique et ainsi, démêler le vrai du faux sur le fonctionnement de ces institutions.

## RECRUTEMENTS

Comme en 2023, des ateliers « entretien et CV » (en partenariat avec France Travail) ont été organisés. Les exposants ont partagé leurs conseils et astuces aux visiteurs pour préparer au mieux leurs entretiens de recrutement et présenter des curriculums vitae clairs et détaillés pour attirer l'œil des futurs employeurs. D'autre part, ce salon a abrité un espace job dating, permettant aux candidats de présenter en quelques minutes leurs savoir-faire aux entreprises publiques.

## EXPOSITION ET VISITES GUIDÉES

En marge de cet événement, les participants ont pu découvrir une exposition intitulée « Le Débarquement en Provence : de la Résistance au retour de la République », et visiter la médiathèque avec la présentation des métiers exercés au sein du pôle culturel Chabran.

## ENCOURAGER LE RECRUTEMENT DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Durant ce salon, les agents du Centre de Gestion du Var étaient présents afin de mettre en lumière l'ensemble des métiers de la Fonction Publique. Un espace était en particulier dédié à la promotion du Contrat d'Apprentissage Public Aménagé, dispositif destiné aux collectivités et établissements publics pour recruter les personnes en situation de handicap.

## JOB DATING POUR 4 COLLECTIVITÉS PAR LE CDG 83



Par ailleurs, le CDG 83 a organisé un job dating après un recensement effectué auprès des collectivités souhaitant confier leurs offres d'emploi à l'établissement durant le salon.

« Quatre collectivités ont accepté de participer à nos côtés pour un recueil d'une vingtaine d'offres d'emploi », explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint au CDG 83. « Le Centre de Gestion a transmis ces offres à France Travail qui les a ensuite diffusées. Ainsi, les personnes qui ont consulté ces offres ont pu prendre rendez-vous avec le CDG 83 lors de cet événement pour présenter leur candidature. »

Durant ce job dating, les participants ont pu dévoiler leurs compétences et leurs motivations. « Ces échanges ont certes été courts, mais cela nous a permis de faire une présélection des curriculums vitae, poursuit Frédéric Pieropan. Les candidatures les plus pertinentes, susceptibles de correspondre aux profils recherchés ont été transmises ensuite aux collectivités qui organiseront des entretiens plus approfondis. »

Parmi les offres d'emploi, on pouvait noter un poste de secrétaire de Mairie (Châteaudouble). « Le job dating constitue une opportunité supplémentaire pour les candidats. C'est un plus qui permet au demandeur de se démarquer parmi les autres candidats », conclut l'adjointe au chef de pôle.

## LE BILAN DU CDG 83 EN CHIFFRES

- Job dating : 26 offres recueillies et 41 candidats reçus
- Une cinquantaine de visites sur le stand
- 5 entretiens menés dans le cadre du Contrat d'Apprentissage Public Aménagé

## LES OBJECTIFS DE LA CHARTE D'ENGAGEMENT PARTENARIAL POUR L'ATTRACTIVITÉ DE L'EMPLOI PUBLIC

- ➔ Maintenir le lien entre les partenaires et entretenir la dynamique de ce groupe
- ➔ Communiquer sur les actions en faveur de l'emploi en utilisant un hashtag commun, symbole de l'engagement du réseau, lorsque cela est possible et en fonction des outils de communication (réseaux sociaux, beach flag, affiches lors de salons et forums de l'emploi par exemple)
- ➔ Partager entre employeurs publics une banque de données de candidats pouvant s'inscrire dans une carrière dans le service public. Cette CVthèque a pour objet de réunir les profils d'agents s'inscrivant dans une évolution de carrière individuelle se traduisant par une mobilité, une recherche d'emploi (y compris pour un conjoint ou une reconversion)
- ➔ Faciliter, chacun dans son domaine de compétence, le soutien et apporter des informations nécessaires aux agents pour leur installation sur le territoire : logement, parentalité, accueil de la famille, mobilité.



\*Préfecture du Var, Département du Var, Métropole Toulon-Provence-Méditerranée, Ville de Toulon, Défense, Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, SDIS, Centre hospitalier de Toulon la Seyne et Hyères, Audat, Var Habitat, France Travail, Université, Toulon Var Technologie.

\*\*Conseil départemental du Var, Dracénie Provence Verdon Agglomération, Ville de Draguignan, Service Départemental d'Incendie et de Secours, Préfecture du Var, Police, Gendarmerie, Centre Hospitalier de la Dracénie, Centre de Gestion du Var, Ministère des Armées, Civils de la Défense.

# L'obligation vaccinale des personnels de crèche

**La vaccination est un acte médical de prévention qui utilise les défenses naturelles de l'organisme pour créer une résistance à des infections spécifiques et renforcer le système immunitaire contre une maladie infectieuse.**

**Certaines catégories de professionnels, exposées ou exposant à des risques de contamination biologiques les personnes avec lesquelles elles sont en contact, sont soumises à une obligation vaccinale.**

Une telle obligation se justifie au regard d'objectifs d'intérêt général :

- Assurer la protection et la prévention de la santé tant individuelle que collective ;
- Casser les chaînes de contamination ;
- Éviter la propagation du virus.

Dans la Fonction publique territoriale, plusieurs agents sont soumis à des vaccinations obligatoires. Tel est le cas des agents publics exerçant leurs fonctions au sein des crèches lorsqu'ils sont exposés à des risques de contamination.

*\*Pour les obligations vaccinales des autres professions (ATSEM, policiers, pompiers, etc) : il convient de se référer au calendrier des vaccinations en milieu professionnel publié par le Ministère de la santé (cf tableau 4.4.1).*

## L'EXPOSITION DES AGENTS DES CRÈCHES À DES RISQUES BIOLOGIQUES

Les agents publics exerçant leurs fonctions en crèches (auxiliaires de puériculture, agents d'entretien, agents de restauration, etc.) sont en contact direct ou indirect avec des enfants de moins de trois ans. A titre préventif et au-delà du strict respect des mesures d'hygiène et du port d'équipements de protection individuelle auxquels ils demeurent soumis, une obligation vaccinale s'impose également à certains d'entre eux, particulièrement exposés à des risques biologiques.

L'article L.3111-4 du Code de la santé publique fixe la liste des vaccins obligatoires pour les personnes exerçant une activité professionnelle l'exposant à des risques de contamination dans l'un des établissements ou organismes publics ou privés, limitativement définis par l'article 1 de l'arrêté du 15 mars 1991 (NOR : SANP9100804A), parmi lesquels figurent les «établissements de garde d'enfants d'âge préscolaire», à savoir les crèches.

Par ailleurs, le Ministère de la Santé préconise, dans son calendrier vaccinal 2023, un certain nombre de vaccins non obligatoires, mais recommandés. Ces derniers ne pourront toutefois être imposés par l'employeur (Conseil d'Etat, 7 /10 SSR, du 15 novembre 1996, 172806).

Rappel : L'employeur prend financièrement en charge les vaccinations obligatoires ainsi que celles qu'il recommande.

Selon l'arrêté du 2 août 2013 fixant les conditions d'immunisation, une vaccination est exigée pour la diphtérie, le tétanos et la poliomyélite. Concernant l'hépatite B, l'obligation concerne la seule présence d'anticorps.

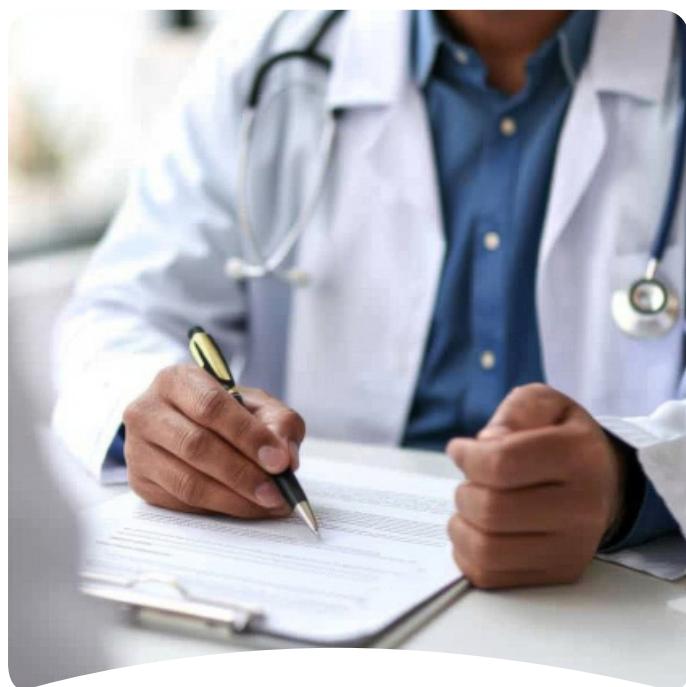


Les vaccins obligatoires sont : tétonos, diptéries, poliomyélite, hépatite B (pour cette dernière, uniquement si agents exposés à un risque professionnel évalué par le médecin du travail).

Les vaccins recommandés sont : coqueluche, hépatite A, ROR, varicelle.

*\*L'obligation vaccinale contre la grippe prévue à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique est quant à elle suspendue (article 1 du décret n° 2006-1260).*

## QUEL EST LE RÔLE DU SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE ET DU MÉDECIN DU TRAVAIL ?



Le service de médecine préventive a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail ainsi que les risques de contagion.

Les agents font l'objet d'une surveillance médicale et sont soumis à un examen médical au moment de leur recrutement et à un examen médical périodique (article L 812-4 du CGFP).

En effet, aux termes de l'article R 4626-25 du code du travail, le médecin du travail veille à l'application des dispositions du Code de la Santé publique sur les vaccinations obligatoires et procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations. Les agents peuvent également les faire pratiquer par le médecin de leur choix. Ils fournissent alors un certificat détaillé.

**Les agents doivent apporter la preuve de leur vaccination préalablement à leur prise de poste, à défaut ils ne pourront exercer leurs fonctions en crèche. L'employeur doit vérifier si cette obligation est remplie en amont du recrutement et en tirer les conséquences le cas échéant. Le respect de ces obligations sera également apprécié par le médecin du travail lors de la visite médicale prévue lors du recrutement et tout au long de la carrière, conformément à l'article L 812-4 du CGFP.**

*Conseil : communiquer lors de la procédure de recrutement sur les obligations vaccinales (précision dans la fiche de poste, rappel lors de l'entretien d'embauche) et définir une démarche globale de prévention des risques biologiques, en lien avec le médecin du travail et la Formation Spécialisée en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail.*

## CONSÉQUENCES DU NON RESPECT DES OBLIGATIONS VACCINALES

La responsabilité de l'employeur pourra être recherchée en cas de contamination de l'agent ou d'un tiers. Il incombe donc aux collectivités de demeurer vigilantes et de veiller activement au strict respect des obligations vaccinales.

Un agent ne satisfaisant pas à ces obligations ne pourra pas être recruté.

Un agent en fonction, refusant d'effectuer un rappel de vaccination, si celui-ci s'avère nécessaire, ne pourra demeurer sur son poste :

**S'il est fonctionnaire :** aménagement de poste, reclassement, ou inaptitude physique seront envisagés.

**S'il est contractuel :** un licenciement pour inaptitude physique semble envisageable.

## Le service juridique est à votre écoute

→ Conseil juridique : [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)  
→ **04 94 00 42 18**

Retrouvez l'actualité juridique du CDG 83 sur le site ou inscrivez-vous à la veille par mail à [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)



# L'indemnisation des congés non pris

**Le statut de la Fonction publique prévoit un droit à congé annuel avec traitement pour les agents publics (article L. 621-1 du CGFP). Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985, relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, prévoit d'une part, que « tout fonctionnaire territorial en activité a droit, dans les conditions et sous les réserves précisées aux articles ci-après, pour une année de service accompli du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouvrés ».**

**Et d'autre part, l'article 5 du décret prévoit que «le congé dû pour une année de service accomplie ne peut se reporter sur l'année suivante, sauf autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Un congé non pris ne donne lieu à aucune indemnité compensatrice». Toutefois, la justice de l'Union européenne et le juge administratif français estiment que cette dernière disposition, n'est pas compatible avec le droit de l'Union européenne.**

## LA RECONNAISSANCE DU DROIT À INDEMNISATION PAR L'UNION EUROPÉENNE

Le droit à congé annuel payé doit être regardé comme un principe du droit social communautaire.

La Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) a reconnu à plusieurs reprises le droit à indemnisation des congés annuels non pris par un fonctionnaire et encore récemment dans son arrêt CJUE 18 janvier 2024, aff. C-218/22 BU Contre Comune di Copertino. En effet, ce litige opposait M.BU, ancien agent public du Comune di Copertino (Italie), à celui-ci, au sujet du refus de verser une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé non pris à la date de la cessation de la relation de travail résultant de la démission volontaire de M.BU afin d'accéder à une retraite anticipée.

**Dans cet arrêt, la cour rappelle que le droit fondamental au congé annuel comporte un droit à l'obtention d'un paiement ainsi que, en tant que droit consubstantiel, le droit à une indemnité financière au titre de congés annuels non pris lors de la cessation de la relation de travail.**

« À cet égard, il convient de rappeler que, lorsque la relation de travail a pris fin, la prise effective du congé annuel payé auquel le travailleur a droit n'est plus possible. Afin de prévenir que, du fait de cette impossibilité, toute jouissance par le travailleur de ce droit, même sous forme pécuniaire, soit exclue, l'article 7, paragraphe 2, de la directive 2003/88 prévoit que, en cas de fin de relation de travail, le travailleur a droit à une indemnité financière pour les jours de congé annuel non pris ».

La cour conclut : « L'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, et l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation nationale qui, pour des raisons tenant à la maîtrise des dépenses publiques et aux besoins organisationnels de l'employeur public, prévoit l'interdiction de verser au travailleur une indemnité financière au titre des jours de congé annuel payé acquis, tant au cours de la dernière année d'emploi que des années antérieures, qui n'ont pas été pris à la date de la cessation de la relation de travail, lorsque celui-ci met volontairement fin à cette relation de travail et qu'il n'a pas démontré qu'il n'avait pas pris ses congés au cours de ladite relation de travail pour des raisons indépendantes de sa volonté. »

### Article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 nov. 2003

#### Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.
2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail. »

## APPLIQUÉE PAR LE JUGE FRANÇAIS

Le Conseil d'Etat applique, en vertu du principe de primauté du droit de l'UE sur le droit interne, l'article 7 de la Directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003, tel qu'interprété par la CJCE dans son arrêt C-350/07 et C-520-06 du 20 janv. 2009. Le délai de transposition de la directive CE était fixé au 23 mars 2005.

### Article 55 de la Constitution française du 04 octobre 1958

#### Hiérarchie des normes et primauté du droit européen sur le droit national

« Les traités ou accords régulièrement ratifiés ou approuvés ont, dès leur publication, une autorité supérieure à celle des lois, sous réserve, pour chaque accord ou traité, de son application par l'autre partie. »

La position de la CJUE, reprise par le Conseil d'Etat dans son arrêt du [CE 22 juin 2022, n°443053](#), « fait obstacle, d'une part, à ce que le droit au congé annuel payé qu'un travailleur n'a pas pu exercer pendant une certaine période, parce qu'il était placé en congé

de maladie pendant tout ou partie de la période en cause, s'éteigne à l'expiration de celle-ci et, d'autre part, à ce que, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, tout droit à indemnité financière soit dénié au travailleur qui n'a pu, pour cette raison, exercer son droit au congé annuel payé.

Ce droit au report ou, lorsqu'il est mis fin à la relation de travail, à indemnisation financière s'exerce toutefois, en l'absence de dispositions sur ce point dans le droit national, dans la limite de 4 semaines prévues par l'art. 7 de la Directive.

L'article 5 du décret n° 84-972 du 26 octobre 1984 n'est, en tant qu'il ne prévoit pas l'indemnisation des congés annuels qu'un agent aurait été, en raison d'un arrêt de maladie, dans l'impossibilité de prendre avant la fin de sa relation de travail, pas compatible avec l'article 7 de la directive ».

Dans cette affaire, était en cause, M. A..., brigadier-chef de police, admis à la retraite à compter du 31 décembre 2013. Il avait fait une requête devant le tribunal administratif de Toulon tendant à la condamnation de l'Etat à l'indemniser, des jours restants inscrits, à la date de son départ en retraite, sur son compte épargne-temps, des heures supplémentaires effectuées et non récupérées à la même date et, des congés annuels qui n'avaient pas été pris.

→ Ainsi, l'indemnisation des congés annuels non pris pour cause de maladie est possible dans le cas de la fin de la relation de travail et notamment d'un départ à la retraite. L'indemnisation est fixée à 20 jours de congés pour des congés faisant l'objet d'un report sur une période de 15 mois (report jusqu'au 31/03 de l'année N+2).

La cessation de la relation de travail recouvre diverses situations, à savoir : la retraite, le licenciement, ou la mutation.

Cette indemnisation n'est pas conditionnée à une demande préalable de l'agent.

## LE MONTANT DE L'INDEMNITÉ

La jurisprudence (CAA Nancy n°19NC03752 du 21 juillet 2022) précise qu'en l'absence de disposition législative ou réglementaire plus favorable, les droits à indemnisation de l'agent doivent être calculés en référence à la rémunération qu'il aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un taux journalier égal au trentième de son traitement net.

## L'INDEMNISATION ISSUE DE LA LOI DU 22 AVRIL 2024

La loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, modifie les règles du code du travail et du CGFP concernant les articles L. 515-8, L. 631-3, L. 631-6 à L. 631-9, L. 632-2, L. 633-2 et L. 634-4. Pour l'ensemble de ces articles il est ajouté un alinéa qui prévoit que « **Le fonctionnaire conserve**

## le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé. »

→ Désormais, tout fonctionnaire en position de congé parental, maternité, paternité et accueil d'un nouvel enfant, naissance, adoption, présence parentale, solidarité parentale et proche aidant, conserve le bénéfice des droits acquis avant le début du congé qu'il n'a pas été en mesure d'exercer en raison de ce congé.

**Exemple : congés non pris et CET**

Un agent qui a été en arrêt maladie pendant plus de 12 mois depuis 2022, souhaite utiliser ses congés annuels (25 jours) pour les mettre sur son compte épargne-temps.

Le report des congés annuels non pris du fait de la maladie peut être concilié avec les règles d'alimentation du compte épargne-temps. Selon l'article 3 du Décret n°2004-878 du 26 août 2004, le CET peut être alimenté dans certaines conditions sous réserve d'avoir pris 20 jours minimum de congés annuels.

→ **Conseil :** il convient de vérifier si l'agent a pris 20 jours minimum de congés annuels.

**Exemple : congés non pris et mutation**

Un agent qui a des congés non pris en raison d'un arrêt maladie est radié des effectifs pour une mutation. L'agent ne pourra pas bénéficier du report effectif des jours de congés non pris du fait de la maladie. A défaut d'accord avec l'autre collectivité, une indemnisation des jours de congés non pris devra être envisagée par la collectivité d'origine.

## POUR LES AGENTS CONTRACTUELS

Le décret n°88-145 du 15 février 1988 prévoit l'indemnisation des congés annuels, à la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement (sauf licenciement disciplinaire) lorsque l'agent n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels.

Le juge administratif a jugé que l'agent contractuel aux fonctions duquel il a été mis fin régulièrement n'a pas droit à la compensation des congés payés non pris pour la période postérieure à la date d'effet de la décision. S'il a pu recevoir une indemnité compensatrice pour les congés non pris au titre de l'année au cours de laquelle il a été mis fin à ses fonctions, en l'absence de demande d'autorisation de report de ses congés payés non pris les années précédentes, il n'a droit à aucune indemnité compensatrice de congés payés supplémentaires (CE 11 mars 2011, n° 332175).

## Le service juridique est à votre écoute

→ Conseil juridique : [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)  
→ **04 94 00 42 18**

Retrouvez l'actualité juridique du CDG 83 sur le site ou inscrivez-vous à la veille par mail à [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)



# COLLOQUE

## LES CLÉS POUR CHANGER, DURER, GÉRER SON PARCOURS PROFESSIONNEL

**JEUDI 10 OCTOBRE 2024**

Espace des arts & Cinéma  
Francis Veber  
Le Pradet

**Inscription obligatoire**  
en scannant le QR code



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



VILLE DU PRADET