



## Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans la Fonction Publique **P12**



**P8 - Document Unique : Renforcer la prévention et la protection des agents**



**P10 - Des actions de prévention face au cancer du sein**



**P16 - Les cotisations retraite des fonctionnaires territoriaux**

# SOMMAIRE

## ÉVÉNEMENT ..... P3

Une demi-journée portes ouvertes sur la laïcité

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

Lumières sur le Compte Financier Unique et la mise en place de la comptabilité analytique

## CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Les enjeux du recensement des besoins en postes des collectivités

## PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Circulaire sur le Document Unique : renforcer la prévention et la protection des agents

## SANTÉ..... P10

Des actions de prévention face au cancer du sein

## DOSSIER..... P12

Favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique

## ARCHIVES..... P14

L'archiviste sous toutes ses coutures

## RELATIONS SOCIALES ..... P16

Les cotisations retraite des fonctionnaires territoriaux

## EMPLOI PUBLIC..... P18

Le CDG 83 à la 3<sup>e</sup> édition du Salon « Var Emploi Public »

## ACTU JURIDIQUE..... P20

## RETOUR EN IMAGES..... P24

# EDITO



## L'inclusion au cœur de l'action publique

Dans le paysage des missions essentielles du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var (CDG 83), l'insertion et le maintien dans l'emploi occupent une place à part. Plus qu'un choix, c'est un engagement.

Depuis plusieurs années, le CDG 83 a fait de l'inclusion des personnes en situation de handicap un véritable cheval de bataille. Cet engagement, ancré dans les valeurs de la Fonction Publique Territoriale, s'est concrétisé dès 2009 grâce à un partenariat ambitieux avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

À travers ce partenariat, de nombreux projets ont vu le jour : accompagnement des agents reconnus comme Travailleurs Handicapés, études de poste, traitement administratif des dossiers de maintien dans l'emploi, financement d'aides techniques comme des prothèses, ou encore mise en œuvre de contrats d'apprentissage public aménagés. Autant d'initiatives qui illustrent la volonté d'offrir à chacun sa place dans le service public.

Cette politique proactive porte ses fruits : la Fonction Publique Territoriale est aujourd'hui le seul des trois versants de la Fonction Publique à atteindre le taux légal d'emploi des personnes handicapées. Une avancée notable, qui ne demande qu'à être consolidée.

Reconduit en début d'année 2024, le partenariat avec le FIPHFP s'appuie désormais sur de nouveaux axes structurants. Objectif ? Poursuivre et amplifier cette dynamique d'inclusion dans le département du Var.

En plaçant l'humain au cœur de ses priorités, le CDG 83 démontre une fois encore que la Fonction Publique Territoriale est bien plus qu'un acteur administratif : elle est aussi un moteur de solidarité et d'innovation sociale.

**Christian SIMON**  
Président du Centre de Gestion du Var  
Maire de La Crau  
Conseiller métropolitain  
de Toulon-Provence-Méditerranée  
Conseiller départemental du Var

# Une demi-journée portes ouvertes sur la laïcité

À l'occasion de la Journée de la laïcité, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a organisé le 9 décembre dernier, une demi-journée portes ouvertes. Les membres du collège référent déontologue et laïcité ont reçu les agents des collectivités désireux d'obtenir tout conseil utile quant au respect du principe de laïcité, sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général, rencontrées dans leur quotidien professionnel.



(De gauche à droite) : Sofia Ortiz, juriste au CDG 83 et rapporteur du collège, Richard Bouisson, ancien directeur général des services d'une collectivité et Maître Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire, ancien bâtonnier.

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var propose aux collectivités et établissements publics affiliés ou ayant conventionné ainsi qu'à leurs agents, la mission de référent déontologue et laïcité.

Le collège a ainsi accueilli les agents et responsables de services des collectivités du Var souhaitant avoir des éclairages quant au principe de laïcité.

Par ailleurs, plus d'une centaine de participants ont répondu au «quiz laïcité» réalisé par le CDG 83. Au total, 4 agents de 4 collectivités et établissements publics ont participé à cette première opération.

## Les questions soulevées



Cette demi-journée portes ouvertes a permis de répondre à plusieurs interrogations rencontrées par les collectivités varoises à savoir :

- Les menus dans les cantines scolaires et les menus de substitution
- Le port de signes religieux distinctifs lors des entretiens de recrutement
- Le port de signes religieux lors des vœux du Maire au personnel
- Le port de signes religieux par destination (bonnets, casquettes, etc.)
- Les tatouages visibles représentant un symbole religieux
- La laïcité et l'occupation du domaine public
- L'affichage par les agents dans leur bureau de citations littéraires ou philosophiques
- Des objets de décoration dans les bureaux ayant une connotation religieuse

## Les missions du collège référent déontologue et laïcité

Les référents déontologues donnent leurs avis sur toutes questions pouvant porter atteinte au principe de la laïcité. La circulaire du 15 mars 2017 précise les cas que les référents sont amenés à examiner : 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.

## Les actions de communication du Centre de Gestion

Pour la journée de la laïcité, le CDG 83 a transmis à l'ensemble des collectivités et établissements publics du département, un kit d'information comprenant :

- Quatre affiches sur la laïcité
- Une vidéo pour comprendre la laïcité
- Un quiz pour tester ses connaissances
- Deux fiches juridiques pratiques

Retrouvez ce kit d'information sur notre site Internet : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)  
Contact : [referent.deontologue.agent@cdg83.fr](mailto:referent.deontologue.agent@cdg83.fr)



## Robert BENEVENTI

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

## ÉCLAIRER LES ASSEMBLÉES DÉLIBÉRANTES



« En mettant davantage en exergue les données comptables à côté des données budgétaires, le CFU permettra de mieux éclairer les assemblées délibérantes et pourra ainsi contribuer à enrichir le débat démocratique sur les finances locales », explique Sandrine Cadiou, responsable des Finances au Centre de Gestion du Var.

En application de l'article 205 de la loi de Finances pour 2024, le CFU concerne « les collectivités territoriales, leurs groupements et leurs établissements publics, les Services d'Incendie et de Secours, les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et les associations syndicales autorisées ainsi que quelques entités spécifiques. »  
(Collectivités-locales.gouv.fr / AMF)

# Lumières sur le Compte Financier Unique (CFU)

Le Compte Financier Unique (CFU) constitue le document budgétaire qui se substitue à la fois au compte administratif, établi par l'ordonnateur, et au compte de gestion, mis en place par le comptable public. Après une phase d'expérimentation menée en 3 vagues, sa généralisation sera effective au plus tard au titre de l'exercice 2026 pour toutes les entités publiques sous les instructions comptables M57 ou M4.

## LES OBJECTIFS DU CFU

- Favoriser la transparence et la lisibilité de l'information financière : les données de l'exécution budgétaire et les informations patrimoniales sont présentes au sein d'un même document ;
- Améliorer la qualité des comptes : contrôles automatisés de cohérence entre les données de l'ordonnateur et celles du comptable de la Direction Générale des Finances Publiques, ce qui simplifie les travaux d'ajustement en fin de gestion ;
- Simplifier les processus administratifs entre l'ordonnateur et le comptable sans remettre en cause leurs prérogatives respectives.

## RÉFÉRENTIEL BUDGÉTAIRE ET DÉMATÉRIALISATION

« Les prérequis demandés pour sa mise en œuvre consistent en l'application du référentiel budgétaire et comptable M57 d'une part et la dématérialisation des documents budgétaires d'autre part », poursuit Sandrine Cadiou, responsable des finances au Centre de Gestion. Ces 2 conditions étant réunies au CDG 83, Christian Simon, Président de l'établissement, a fait connaître au comptable public son souhait d'adopter le CFU sur les comptes de 2024.

Ainsi, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2025, le Conseil d'administration adoptera les comptes grâce à une nouvelle présentation qui se structure comme suit :

- **Partie I** : informations générales et synthétiques (ratios, vues d'ensemble des résultats, restes à réaliser)
- **Partie II** : exécution budgétaire (vues d'ensemble et vues détaillées)
- **Partie III** : états financiers (bilan, compte de résultats au sens de la comptabilité générale)
- **Partie IV** : états annexés (états de la dette, état du patrimoine)
- **Partie V** : arrêtés et signatures

## A SAVOIR.

Une réunion préparatoire s'est tenue le jeudi 3 octobre dernier au siège du Centre de Gestion du Var en présence de Robert BENEVENTI, 1er Vice-Président du CDG 83, Laurence Pelliard, conseillère aux décideurs locaux / Métropole Toulon-Provence-Méditerranée / Direction départementale des Finances publiques du Var, Eric Guillou, directeur général des services du CDG 83, Frédéric Pieropan, directeur-adjoint et Sandrine Cadiou, responsable des Finances.

Retrouver l'ensemble des documents de référence et le guide du CFU sur le site : <https://www.collectivites-locales.gouv.fr/finances-locales/experimentation-du-compte-financier-unique-cfu>

prestations de services ».

La pluralité des types de financement et des catégories de missions prévues par la loi impose donc une transparence dans l'emploi des fonds mobilisés, à travers la tenue d'une comptabilité analytique. En effet, cette affectation des ressources est prévue par les articles L.452-25, L.452-26 et L.452-30 du Code général de la Fonction Publique qui définissent un mode de financement exclusif pour les dépenses liées à chaque type de mission (obligatoires, socle commun de compétences et facultatives). Ces dispositions traduisent l'obligation pour les CDG de disposer d'une comptabilité analytique pour fixer le niveau des tarifs et de lier ce taux à un budget. (Rapport CRC - CDG 62 - 20 octobre 2022)

## UN OUTIL COMMUN POUR LES CDG

Au dernier trimestre 2024, le CDG 83 s'est doté d'un outil proposé par le GIP Informatique (structure portée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion) qui permettra d'affecter, à partir de la comptabilité générale, les charges directes et indirectes à chacune des missions exercées et de s'assurer de leur financement respectif par le produit de la cotisation obligatoire, de la cotisation additionnelle et les diverses tarifications.

Le choix d'un outil commun aux CDG pourra également permettre une comparaison du coût des activités portées par le CDG 83 par rapport à d'autres CDG.

L'analyse portera, à partir de 2025, sur une soixantaine de missions (segmentation analytique) et une distinction sera automatiquement opérée entre les collectivités affiliées et non affiliées dès lors que le mode de financement est différent.

Le document de restitution de l'analyse permettra, à compter de 2026, et au fil des années, de se rendre compte de l'évolution des résultats et apportera un éclairage dans la prise de décisions des élus.



# Mise en place de la comptabilité analytique au CDG 83

**Les missions du Centre de Gestion du Var sont financées par trois sources :**

- La cotisation obligatoire pour les missions listées au Code général de la Fonction Publique aux articles L. 452-35, 36, 37 et 38 ;
- La cotisation additionnelle et/ou facturation des missions additionnelles listées au Code général de la Fonction Publique aux articles L. 452-40 à 452-48 ;
- La cotisation du socle commun pour certaines missions à destination des collectivités non affiliées signataires d'une convention socle listée au Code général de la Fonction Publique à l'article L. 452-39.

La distinction entre les 3 sources de financement des missions du CDG nécessite une connaissance précise du coût des missions et des recettes. Il faut s'assurer que les missions obligatoires et facultatives soient respectivement financées par le produit de la cotisation obligatoire et de la cotisation additionnelle.

## EVITER LES FINANCEMENTS CROISÉS

Ainsi, la Cour des Comptes rappelle que « l'affectation des ressources aux missions implique la mise en place d'une comptabilité analytique, afin d'éviter des financements croisés et de respecter le principe d'autofinancement des missions facultatives et des

**René UGO**

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

## **CAMPAGNE 2026/2027**

Comme chaque année, le CDG 83 procède au recensement des besoins en recrutement des collectivités et établissements publics pour établir, par la suite, le calendrier prévisionnel régional des concours et des examens professionnels.

« Ce recensement est organisé dans le cadre des dispositions du code général de la Fonction Publique, rappelle Thierry Blanc, gestionnaire concours et examens professionnels au CDG 83. Il s'agit de données prévisionnelles. »

### **Ce recensement permet de déterminer :**

■ Les concours à organiser et, le cas échéant, le nombre de postes à ouvrir (en fonction également de l'état des listes d'aptitudes) ;

■ L'organisation des examens professionnels au titre de l'avancement de grade et de la promotion interne. « Ce temps de recensement des besoins peut aussi être l'occasion, pour les collectivités, de recueillir et cibler leurs besoins à savoir : les emplois créés et non pourvus, les départs en retraite et les créations d'emplois à venir, les déroulements de carrière prévus ou bien pour les contractuels préparant un concours », poursuit Thierry Blanc.

« Trois étapes du processus de recensement sont à retenir : dans un premier temps, le CDG 83 envoie sa campagne pour 2026/27, ensuite, une fois ces éléments retournés, nous analysons les données. Enfin, une synthèse est effectuée et envoyée au Centre de Gestion coordonnateur au niveau régional », conclut Thierry Blanc.

## **Les enjeux du recensement des besoins en postes des collectivités**

Une fois par an, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var réalise une campagne à destination des collectivités et établissements publics du département afin d'arrêter le nombre de postes à ouvrir aux prochains concours et examens professionnels. Retour sur les enjeux de cette mission essentielle pour l'organisation des épreuves à venir qui sera programmée au 2<sup>e</sup> trimestre 2025.

### **CERNER LES BESOINS DES COLLECTIVITÉS**

« Le recensement est une étape importante afin de cerner au mieux les besoins des collectivités et des établissements publics, explique Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels au Centre de Gestion du Var. Cette enquête doit être réalisée en anticipant certains événements comme les départs à la retraite, les souhaits de mobilité, le projet d'un nouvel équipement, la création d'une nouvelle activité – ou d'un nouveau service dans une collectivité – ou bien encore, la création de postes résultant de la hausse de la population. »

Ce recensement ne constitue en aucun cas un engagement quant aux nominations ultérieures. En effet, les données collectées sont exclusivement destinées à établir le nombre de postes ouverts aux concours et examens professionnels.

### **LA NÉCESSAIRE PARTICIPATION DES COLLECTIVITÉS**

La participation active des collectivités et établissements publics au recensement des besoins permet l'optimisation et la pertinence de l'organisation des opérations de concours et examens professionnels afin de répondre au mieux à leurs besoins de recrutement.

#### **Pour tous renseignements :**

Thierry Blanc – Gestionnaire Concours  
et Examens professionnels  
04 94 00 09 33 – [thierry.blanc@cdg83.fr](mailto:thierry.blanc@cdg83.fr)



## INTERVIEW



### Peggy Bouckaert

Directrice des Ressources humaines à la Mairie du Luc-en-Provence



#### « Anticiper les évolutions pour relever les défis à venir »

##### **Quels sont les enjeux du recensement des besoins pour une collectivité ?**

*Il s'agit d'un exercice stratégique incontournable pour assurer la continuité et l'efficacité des services publics. Il permet d'adapter les ressources humaines aux attentes des administrés, tout en tenant compte des mutations démographiques, économiques et réglementaires. Cela ne se limite pas à pourvoir des postes vacants : c'est une démarche proactive qui vise à optimiser les compétences disponibles, à identifier les futurs besoins et à équilibrer cela avec les contraintes budgétaires. En anticipant ces évolutions, nous garantissons que la collectivité est en capacité de relever les défis à venir tout en restant agile.*

##### **Comment établissez-vous ce recensement des besoins au sein de votre collectivité ?**

*Nous adoptons une méthode collaborative et prospective. Le recensement démarre par une analyse fine des besoins actuels et futurs, basée sur un dialogue constant avec les chefs de service. Ces échanges permettent d'évaluer les effectifs, de prévoir les ajustements nécessaires et d'aligner les ressources avec les projets municipaux. Nous intégrons également les grandes tendances sociétales, comme l'impact croissant de l'intelligence artificielle ou les changements dans les attentes des jeunes générations, pour repenser nos politiques de recrutement et de formation. Par exemple, le télétravail et les nouveaux outils collaboratifs qui modifient profondément notre conception du travail. Il est donc essentiel de repenser les parcours professionnels, car l'idée d'un unique métier tout au long de sa carrière appartient désormais au passé.*

##### **« Nous constatons une forte concurrence avec le secteur privé »**

##### **Cela vous prend combien de temps ? Comment anticipez-vous ces besoins ?**

*Le recensement des besoins est un processus continu, intégré dans un cycle annuel. Nous nous appuyons sur des outils numériques pour collecter des données et réaliser des analyses prospectives. Cela nous aide à visualiser les besoins à court et*

*moyen terme, mais aussi à ajuster nos priorités en fonction des imprévus. Anticiper nécessite également un suivi constant des tendances de l'emploi, tant au niveau local que national.*

##### **Quels sont les postes dont les collectivités – la vôtre par exemple – ont le plus besoin ?**

*Les fonctions techniques, comme les ingénieurs, techniciens et responsables des infrastructures, sont très demandées, tout comme les postes liés à la transition écologique (chargés de mission eau, énergie, etc.) et à l'aide à la personne. Nous constatons également une forte concurrence avec le secteur privé, compliquant le recrutement sur des métiers spécialisés, y compris dans des domaines stratégiques comme les finances et les ressources humaines. Enfin, la police municipale est confrontée à une forte tension avec des politiques de recrutement de plus en plus concurrentielles. Par ailleurs, les jeunes sont peu attirés par la Fonction Publique et souhaitent plutôt des contrats. Malheureusement ne pouvant proposer de CDI rapidement, nous avons du mal à débaucher les talents qui ont du mal à se projeter dans les concours en début de carrière.*

##### **Comment se déroule la relation, au niveau des recensements des besoins, entre votre collectivité et le Centre de Gestion du Var ?**

*Le CDG 83 a un rôle clé en nous accompagnant dans les analyses prévisionnelles, la gestion des concours et les mobilités internes. Leur expertise est un atout précieux pour centraliser les demandes et anticiper les évolutions du marché de l'emploi territorial. Le Centre de Gestion est lanceur d'alerte sur l'état du marché du travail, les difficultés de recrutement sur tel ou tel métier... En proposant des formations notamment de secrétaire de mairie l'an dernier, nous avons bénéficié de la mise à disposition gratuite d'un agent en stage pendant cette formation, qui est resté chez nous sur un poste à la culture. Grâce à ce partenariat, nous bénéficions d'un véritable soutien technique et stratégique, ce qui nous permet d'être réactifs face aux défis du recrutement et d'offrir aux agents des perspectives d'évolution de carrière adaptées à leurs aspirations et aux besoins de la collectivité.*

## NOTICE SUR LE RECENSEMENT

Retrouvez la notice d'information sur le recensement des besoins des concours et examens professionnels sur le site du Centre de Gestion du Var : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)





**Blandine MONIER**

3ème Vice-Présidente  
Prévention des risques - Santé - Archives -  
Rémunération  
Maire d'Evenos

## HOMMES/FEMMES : DES RISQUES DIFFÉRENTS



L'évaluation des risques, qui doit concerner l'ensemble des agents, doit prendre en compte les capacités physiques (âge, mobilité...) et cognitives des travailleurs. Elle doit par ailleurs tenir compte de leur sexe, conformément à l'article L. 4121-3 du Code du travail qui dispose que « l'évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. » En effet, certains risques peuvent affecter plus spécifiquement les femmes ou les hommes et il a été constaté des évolutions différenciées en matière de sinistralité en fonction du sexe. Il convient donc de prendre en compte toutes les différences liées au sexe des agents pouvant avoir un impact en matière de santé, afin de favoriser la mise en œuvre d'actions de prévention pertinentes.

*La circulaire relative au Document Unique rappelle les enjeux de la mise en œuvre de cet outil en matière de prévention des risques en renforçant notamment les obligations de l'employeur.*

## Circulaire sur le Document Unique : renforcer la prévention et la protection des agents

Le 11 juin 2024, le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques a publié une circulaire relative à l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Programme Annuel de Prévention et d'Amélioration des conditions de travail dans la Fonction Publique. Cette circulaire « vise à rappeler la réglementation en vigueur et à promouvoir l'action sur les situations de travail réel, afin que la prévention et la protection ainsi que la promotion de la santé et de la sécurité au travail s'inscrivent dans la pratique de tout agent de la Fonction Publique(...)»

### RAPPEL

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) formalise le résultat de l'évaluation des risques au sein de la collectivité. Il assure une double fonction :

- Transcrire, dans un support unique et pour l'ensemble des risques, le résultat de chaque évaluation des risques réalisée ;

- Constituer le fondement de l'élaboration des actions de prévention des risques professionnels qui alimentent le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

### COUVRIR L'ENSEMBLE DES RISQUES

L'évaluation des risques professionnels se définit comme l'estimation de la probabilité de réalisation d'un risque, ainsi que la gravité des conséquences possibles pour la santé physique, mentale et sociale, pour des agents exposés à un danger.

Cette évaluation doit couvrir l'ensemble des aspects du travail et prendre en compte les facteurs humains, techniques et organisationnels. C'est pourquoi, elle doit intégrer l'ensemble des risques professionnels, y compris les risques psychosociaux et les risques spécifiques comme ceux liés aux pandémies (par exemple le Covid-19).



## LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

À partir du DUERP, l'employeur doit élaborer et mettre en œuvre des actions de prévention pour prévenir les risques identifiés. Ces actions de prévention couvrent trois niveaux de prévention :

■ **Les actions relevant de la prévention primaire :** permettant de supprimer et à défaut, de réduire significativement les risques identifiés, en supprimant les dangers et, à défaut, en limitant l'exposition à ces dangers en agissant sur le travail et son organisation ;

■ **Les actions de prévention secondaire :** visant le dépistage ou le suivi individuel et collectif permettant de détecter le plus précocement possible l'apparition de troubles ;

■ **Les actions de prévention tertiaire :** destinées à limiter les conséquences des dommages et à favoriser le maintien dans l'emploi.

### Les résultats de l'évaluation des risques professionnels débouchent :

■ **Pour les collectivités dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés,** sur un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui : fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, identifie les ressources de la collectivité pouvant être mobilisées, fixe un calendrier de mise en œuvre ;

■ **Pour les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 salariés,** sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. La liste de ces actions est consignée dans le DUERP et ses mises à jour.

## UNE OBLIGATION DE MOYEN RENFORCÉE

En matière de responsabilité civile, la Cour de Cassation précise que tout manquement de la part de l'employeur à son obligation de sécurité est constitutif d'une faute inexcusable. Cette faute inexcusable sera retenue si deux conditions sont réunies, à savoir que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par le travailleur mais également qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Le bénéfice de la faute inexcusable est de droit pour les agents non-fonctionnaires de l'Etat ou d'une collectivité territoriale s'ils sont victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre de l'instance de dialogue social en charge de sa santé et de la sécurité au travail avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

## MISE À JOUR DU DUERP

Le DUERP doit être mis à jour :

■ Au moins de manière annuelle (dans les collectivités employant plus de 11 agents) ;

- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

## PLAN D'ACTION : LE CDG 83 VOUS ACCOMPAGNE



Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var propose à ses partenaires différents outils pour les aider à préparer, de manière simple et opérationnelle, leurs plans d'action : trames du Document Unique pré-remplies selon les secteurs d'activités (administratifs, crèches, écoles et cantines, techniques) un modèle de questionnaire pour la création du DUERP ou sa mise à jour, des grilles de terrain (pour les ateliers, crèches et écoles) et des fiches d'évaluation spécifiques (stockage de produits, travail sur écran, toitures).

Ces outils permettent ensuite à la collectivité de préparer son plan d'action intégrant notamment l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact). Ce programme repose sur le résultat de l'évaluation des risques professionnels, les données relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ainsi que les mesures inexécutées au programme annuel de l'année antérieure et qui est soumis au dialogue social.

Les grilles offrent la possibilité de préparer de manière simple le plan d'action : quel est le risque identifié, les moyens de prévention existants et ceux éventuellement à prévoir, les priorités.

Les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection du CDG 83 peuvent assurer le suivi et accompagner à la mise en œuvre de ce plan d'action par la collectivité.

Source : Circulaire du 11 juin 2024 relative à l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnels et du programme annuel de prévention et d'amélioration des conditions de travail dans la Fonction Publique.

### A SAVOIR

Seules 43% des collectivités (avec au moins 1 agent) sont dotées d'un Document Unique au 31 décembre 2021 selon la synthèse des rapports sociaux publiée en 2024. (Gazette des Communes du 29/10/2024)

Pour tous renseignements : [prevention@cdg83.fr](mailto:prevention@cdg83.fr)

## Des actions de prévention face au cancer du sein

À l'occasion d'« Octobre rose », le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, dans le cadre de ses compétences en matière de médecine préventive, a lancé, fin 2024, une série d'actions visant à rappeler les enjeux de la prévention face au cancer du sein chez la femme. Cette opération s'est notamment traduite par deux rendez-vous à destination des agents de La Seyne-sur-Mer pour rappeler les réflexes simples, mais essentiels, pour faire face à cette maladie.

« En 2023 en France, plus de 60 000 nouveaux cas de cancer du sein chez la femme ont été recensés, rappelle le docteur Céline Spinosa-Allouche, collaborateur médecin au Centre de Gestion du Var. En France, le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez la femme avec 33% des cancers féminins. En 2018, il a causé plus de 12 000 décès. C'est pourquoi, dès 25 ans, une consultation avec un professionnel de santé – gynécologue, médecin traitant, sage-femme – est recommandée pour évaluer les facteurs de risque individuels et mettre en place un suivi adapté. »



Une première rencontre entre le service de Médecine préventive du Centre de Gestion du Var et le Centre Régional de Coordination des Dépistages des Cancers Sud PACA, le 2 décembre dernier dans les locaux du CDG 83.



### DÉPISTAGE

Face à ces statistiques alarmantes, des moyens d'action existent et ils sont efficaces. Car, plus le cancer est détecté tôt, plus les chances de guérison augmentent (9 chances sur 10 de guérir en cas de découverte de lésions précoces). Des réflexes doivent être toutefois adoptés. « 80% des cancers du sein se développent après 50 ans et l'âge médian du diagnostic est de 64 ans, poursuit le docteur Spinosa-Allouche. » Aussi, il est essentiel d'évaluer les facteurs de risques pour un suivi plus rapproché auprès de son médecin traitant, d'un gynécologue ou d'une sage-femme.

Par ailleurs, et afin d'assurer le diagnostic le plus fiable possible, le dépistage du cancer du sein par mammographie est organisé en double lecture. Autrement dit, deux radiologues spécialisés analysent les résultats.

L'autopalpation constitue un autre moyen probant de prévention, bien que relativement méconnue du grand public comme l'explique Valérie Mosnier, infirmière de santé au travail au CDG 83. « Selon un sondage Ifop et Gleeden de 2021, 60% des Françaises ne savent pas comment faire une autopalpation. »

### FACTEURS DE RISQUES

La consommation d'alcool et de tabac augmente les probabilités de développer un cancer du sein. Mais pas que. « Le travail de nuit est reconnu comme un facteur de risque », note le docteur Spinosa-Allouche.

### ACTIONS COLLECTIVES

En octobre dernier, le Centre de Gestion du Var a organisé ses premières actions de sensibilisation à destination des collectivités. Ainsi, le docteur Spinosa-Allouche et Valérie Mosnier sont allées à la rencontre des agents de La Seyne-sur-Mer, accompagnées d'un bénévole de la Ligue Nationale contre le cancer. Les acteurs de cette journée ont présenté l'ensemble des dispositifs de santé publique (plan national cancer notamment) les actions financées par la Ligue pour les personnes atteintes de cancer, le rôle des organismes locaux en matière de santé (Agence Régionale de Santé, Maisons de santé...) et ont expliqué en détail les différents outils de prévention à travers plusieurs supports : vidéo sur les techniques d'autopalpation, questionnaire « vrai/faux » et distribution de brochures sur la reprise du travail après un cancer (modalité des visites de pré-reprise pour anticiper le retour après un congé de longue durée, éviter le risque de désinsertion professionnelle).

## UNE PREMIÈRE RÉUNION AVEC LE CENTRE RÉGIONAL DE COORDINATION DES DÉPISTAGES DES CANCERS SUD PACA (CRCDC)



Le 2 décembre, l'équipe du service de Médecine préventive du Centre de Gestion recevait deux membres du CRCDC à savoir le docteur Valérie Zimmerlé, médecin coordonnateur et Pierre-Henri Hugonenq, chargé de mission. Durant cette matinée, les participants ont échangé leurs expériences en matière de dépistage : comment sensibiliser davantage le public, comment assurer au mieux le suivi médical en cas de dépistage positif et enfin, comment mettre en place une collaboration étroite entre les deux structures pour développer les campagnes de sensibilisation à venir (participation commune, prêt de matériel comme les bustes d'autopalpation...).



## LES MISSIONS DE LA LIGUE NATIONALE CONTRE LE CANCER

La Ligue est un mouvement organisé en une fédération de 103 comités départementaux. Ensemble, ils luttent dans 4 directions complémentaires :

- ➔ **Rechercher pour guérir** : la Ligue est le principal financeur privé dans le domaine de la recherche en cancérologie ;
- ➔ **Accompagner pour aider** : aides financières directes aux malades et leurs proches (300 aides allouées dans le Var) et actions sociales (groupes d'accueil...) ;
- ➔ **Prévenir pour protéger** : informer, sensibiliser, éduquer pour dépister et prévenir la maladie au travers de nombreuses manifestations locales au sein des entreprises, des écoles, des associations et autre institutions varoises ;
- ➔ **Mobiliser et agir pour défendre les droits** : les bénévoles représentent les usagers dans différentes institutions, établissements de santé traitant le cancer, réseaux de soins en cancérologie et dans divers projets sur la recherche, les parcours de soins...

Le comité varois a été créé en 1955 et fait partie des six comités départementaux de la Ligue reconnus d'utilité publique, ce qui l'autorise à recevoir directement des legs. Il s'appuie sur un siège (Toulon)

et six délégations (Sanary, Nans-les-Pins, Saint-Zacharie, Fréjus/Saint-Raphaël, Saint-Maximin, Cavalaire) qui permettent aux bénévoles d'être au plus près des personnes concernées par la maladie.

Des actions conduites dans le département du Var s'appuient en grande partie sur la générosité des 4 000 adhérents et sur les legs dont le comité varois bénéficie. Les subventions allouées par les collectivités territoriales viennent abonder les moyens disponibles.

Les actions conduites s'appuient aussi sur les partenariats conclus avec un ensemble d'entreprises du territoire. Toutes les ressources du comité varois sont issues du territoire départemental et sont utilisées pour financer les actions sur ce territoire.

# Favoriser l'inclusion des travailleurs en situation de handicap dans la Fonction Publique

Dans le cadre de ses compétences en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a renouvelé, début 2024, sa convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Cette convention dite de «5<sup>e</sup> génération» définit les principales actions en faveur du handicap au travail pour les quatre prochaines années.

L'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction Publique constitue depuis plusieurs années l'une des priorités du Centre de Gestion du Var. Cette volonté s'est traduite concrètement, depuis 2009, par un partenariat avec le FIPHFP. Depuis 15 ans, cette collaboration étroite a permis de mettre en œuvre de nombreux projets : accompagnement de personnes en situation de handicap dans le cadre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), études de poste, traitement administratif de dossiers de maintien dans l'emploi, financement de prothèses et d'appareils, déploiement du contrat d'apprentissage public aménagé au sein des collectivités et établissements publics (voir magazine n°50 – avril 2024)...

## LES OBJECTIFS DE LA CONVENTION



Les objectifs de cette convention de 5<sup>e</sup> génération se déclinent en 5 axes :

### Axe 1 - Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap :

- Informer et sensibiliser sur la politique handicap ;
- Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP (déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés et saisie des aides sur la plate-forme Pep's).

### Axe 2 – Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés dans la Fonction Publique :

- Favoriser l'employabilité ;
- Favoriser et accroître l'emploi pérenne.

### Axe 3 – Favoriser le maintien dans l'emploi :

- Réaliser l'accompagnement social, les études de poste, l'accompagnement sur la durée des agents des collectivités et établissements publics affiliés.

### Axe 4 – Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique :

- Accompagner les employeurs et les apprentis en situation de handicap tout au long de la formation.

### Axe 5 – Mettre en place une action spécifique avec la création d'un club «réfèrent handicap» pour les collectivités



La convention prévoit la création d'un club référents handicap, organisé et encadré par les agents du Centre de Gestion. Une première réunion s'est tenue dans les locaux de l'établissement le 19 novembre dernier.

## LE CLUB « RÉFÉRENTS HANDICAP »



Dans le cadre de cette convention, s'est déroulée le 19 novembre dans les locaux du CDG 83, la première réunion des référents handicap de la Fonction Publique Territoriale du Var. Ce club, ouvert à tous les référents handicap (ou bien aux gestionnaires RH des collectivités et établissements publics du Var) est animé par les agents du Centre de Gestion du Var compétents en la matière.

Avec ce club, l'objectif est de mutualiser les moyens, co-construire des outils pratiques et faire monter en compétence les référents handicap. C'est un moyen de répondre au dispositif instauré par la loi de Transformation de la Fonction Publique en 2019, demandant à chaque employeur de désigner une personne ressource en interne pour faciliter l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette première réunion a permis aux participants de travailler sur des objectifs communs à commencer par le contenu d'une brochure visant à inviter les agents publics à déclarer leur handicap auprès de leur collectivité. En effet, nombre d'entre eux sont encore réticents par crainte du regard des autres ou des préjugés que leur situation pourrait engendrer. Lors de cette première réunion qui a été riche en échanges, d'autres axes de travail non exhaustifs, ont été proposés :

- ✓ Définition d'une lettre de mission de référent handicap,
- ✓ Construction d'un parcours de formation commun,
- ✓ Partage d'expériences : Saisie DOETH, demandes d'aides PEP's, reclassements...,
- ✓ Compilation d'un kit de sensibilisation aux différents types de handicap, notamment pour chargés d'accueil (réglementaire),
- ✓ Promotion de l'accessibilité numérique : Web, intranet, FALC...,
- ✓ Conception d'un questionnaire sur les connaissances de bases de la Fonction Publique Territoriale à destination des travailleurs handicapés souhaitant intégrer la Fonction Publique, avant une candidature pour la valorisation de leur CV permettant aux gestionnaires emploi de délivrer une attestation...

À travers ce club, le rôle du Centre de Gestion est d'organiser ces rencontres et animer les échanges, tout en étant force de proposition, en raison des compétences du CDG 83 sur les dispositifs d'aides liés au handicap. Une périodicité semestrielle a été retenue pour ces rencontres. Rendez-vous en avril pour la prochaine réunion du club !

## FOCUS

La Fonction Publique Territoriale est le seul des trois versants à atteindre le taux légal d'emploi des personnes handicapées. Plus avancée que le secteur privé dans l'inclusion professionnelle des personnes handicapées, la Fonction Publique (tous versants confondus), échoue pourtant toujours à atteindre le seuil légal de 6% d'agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans ses effectifs. Dans le département du Var, le taux est de 7,99 %.

## A SAVOIR.

La convention signée lors du congrès des Maires le 20 novembre dernier à Paris, entre l'Association des Maires de France et le FIPHFP, rappelle les grands principes de l'inclusion des personnes en situation de handicap, permettant de répondre à un fort enjeu social et sociétal.



## Les recettes d'une formation réussie

**La gestion des archives est l'affaire de tous. C'est pourquoi, les archivistes du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var proposent aux agents des collectivités et des établissements publics du Var des formations pour trier et classer au quotidien leurs documents.**

« Trier et classer les archives est notre cœur de métier, mais former les agents est, pour nous, incontournable. Partir d'une collectivité en ayant traité des documents sans avoir formé les agents revient à soigner les effets sans traiter les causes. Le curatif ne va pas sans le préventif, c'est notre philosophie depuis la création du service en 2008 » indique Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. L'objectif de cette prévention est de présenter les outils pour améliorer la gestion des documents, papier et électroniques, dès leur création et tout au long de leur cycle de vie. Les formations dispensées par les archivistes du CDG83 ont pour objet les documents « vivants » autrement dit, ceux utilisés au quotidien. « Ceux que l'on passe parfois de longues minutes, voire des heures, à rechercher dans les placards ou sur le serveur, parce qu'on n'a pas la même logique que ses collègues, ou parfois parce que l'on ne se rappelle plus où on les a classés soi-même, poursuit Jean-Pierre Deltour. Ces documents papier, numériques, mails qui s'accumulent et dont on ne sait que faire, et qui engendrent des pertes de temps de plus en plus importantes, voire des pertes d'information. »

### PRISE DE CONSCIENCE

« Notre objectif est, dans un premier de temps, de susciter la prise de conscience des impacts d'une amélioration de la gestion des documents, puis de transmettre les connaissances et savoir-faire nécessaires à cette amélioration, rappelle le responsable du pôle Archives et Numérique. Pour atteindre cet objectif, chacune et chacun doit apporter sa pierre à l'édifice par conséquent, l'ensemble des agents ayant à gérer des documents doivent être formés. Il s'agit d'une responsabilité individuelle qui a des impacts sur tout le collectif de travail ».

Outre les formations de sensibilisation, qui sont animées dans chaque collectivité, des actions plus spécifiques sont également proposées, par exemple sur la gestion des mails, mais également des formations-atelier sur le classement et le nommage des fichiers numériques lorsque le pôle est missionné pour élaborer ces outils. « Nous faisons en sorte de nous adapter aux besoins, par exemple, nous travaillons à une sensibilisation aux usages responsables et éthiques du numérique », précise Jean-Pierre Deltour.

### A SAVOIR.

En 2024, 138 agents de 7 collectivités ont été formés par les archivistes du pôle archives et numérique. L'une de ces apprenantes a accepté de répondre à nos questions.



*Session de formation  
pour les agents de Saint-Maximin*

## « DÉCONSTRUIRE LES IDÉES REÇUES »

Au quotidien, les archivistes du CDG 83 se heurtent à certaines difficultés. « La thématique suscite le plus souvent des aprioris, ou une absence d'intérêt, de la part des agents dès le départ, souligne Marion Revillet-Dubois, archiviste au Centre de Gestion. Le premier enjeu est donc de déconstruire les idées reçues et de fédérer autour de notions pouvant concerner tout un chacun. »

Un gros travail d'ingénierie pédagogique a été mené dans cette direction, avec un début de formation très surprenant qui casse l'image de l'archiviste. « Nous avons fait en sorte de trouver le mode d'animation adapté aux différentes séquences présentées, afin de pouvoir maintenir l'attention des stagiaires, tout en créant un climat motivant, riche en interactions, en exemples concrets et en activités ludiques. »

## ANIMATION, DISCOURS, ÉCHANGES

« Une formation réussie ne repose pas sur un contenu exhaustif ni sur le diaporama. La recette combine différents ingrédients : l'animation, le discours, ainsi

que les échanges et les moments d'interactions. Je me souviens avoir suivi une très bonne formation pendant trois jours avec tout au plus deux heures de supports projetés », se souvient Marion Revillet-Dubois.

L'humain doit rester au centre des formations proposées par le Centre de Gestion du Var, c'est pourquoi les temps de mise en activité des apprenants sont aussi nombreux et variés que possible. C'est un aspect essentiel pour s'approprier des savoir-faire, tout comme « faire le lien avec le quotidien professionnel » souligné par une apprenante dans son évaluation de la formation. D'autres personnes mettent en avant « les exemples montrant la connaissance de la réalité du terrain et des problèmes rencontrés par les services » ainsi que « les échanges sur des cas concrets ».

### A NOTER.

Après de fréquentes réticences en début de formation, 97% des apprenants ont indiqué être satisfaits ou très satisfaits et l'animation a été jugée bonne par 29% et excellente par 70%. On peut lire dans l'une des évaluations que les formateurs ont su « rendre accessible et plaisant un domaine austère ». Mission accomplie !

### QUESTIONS À ...



**Aurélie Massa**



**Agent formé par les archivistes  
du Centre de Gestion**

#### Comment appréhendiez-vous la formation ?

« Je reconnais que j'avais un a priori négatif. Je m'attendais à ce que le domaine des archives soit un peu monotone et peu engageant. »

#### Dans quel état d'esprit étiez-vous après la formation ?

« J'ai été agréablement surprise de découvrir à quel point le contenu était riche, varié et stimulant. Cette expérience a changé ma perception et m'a permis de mieux comprendre l'importance stratégique des archives dans la gestion de l'information et du patrimoine. »

#### Qu'avez-vous préféré dans cette formation ?

« Les séquences « jeux » apportent une dynamique interactive et rendaient la théorie plus motivante. »

#### Quels projets avez-vous mis en œuvre ?

« Le tri des dossiers anciens et encombrants, le classement par ordre alphabétique, le classement numérique. »





## Bernard CHILINI

4<sup>ème</sup> Vice-Président

Relations sociales et Emploi public

Maire de Figanières

Vice-Président de la Dracénie Provence

Verdon Agglomération

### PERSPECTIVES



Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2025 prévoit le relèvement de 4 points par an du taux de cotisation des employeurs territoriaux et hospitaliers à la CNRACL.

A la suite de la présentation du PLFSS 2025, l'Association des Maires de France a réagi en pointant l'injustice de la mesure vis-à-vis des collectivités, « qui financent depuis 50 ans le fonctionnement d'autres caisses déficitaires par des transferts financiers de la CNRACL vers ces autres régimes, pour un montant de 100 milliards d'euros. De façon étonnante et malgré le déficit actuel de la CNRACL, les employeurs territoriaux continuent d'ailleurs à financer d'autres caisses ».

Enfin, l'AMF insiste sur le fait que le déficit de la CNRACL a pour origine la dégradation du ratio démographique, en raison de l'allongement de l'espérance de vie, de la hausse du nombre de contractuels qui ne cotisent pas à cette caisse, et de l'importance des agents à temps non complet.

## Les cotisations retraite des fonctionnaires territoriaux

Récemment, le législateur a apporté plusieurs modifications relatives aux cotisations retraite des fonctionnaires territoriaux : la retenue et la contribution à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Sont également abordés le cas des agents détachés ou bien encore les cotisations au titre de la Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

### LA RETENUE ET LA CONTRIBUTION CNRACL

Le régime de retraite de la CNRACL est financé par deux types de cotisations :

- ➔ une « retenue » à la charge du fonctionnaire ;
- ➔ une « contribution » à la charge de l'employeur.

Toutes deux sont versées à la CNRACL par l'employeur (art. 6, I du décret du 7 février 2007) et sont basées sur le traitement indiciaire brut, sur la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) brute et sur le Complément de Traitement Indiciaire (CTI) brut.

Depuis 2020, le taux de la retenue est égal à 11,10% et la contribution employeur s'élève à 31,65% à compter de 2024.

Le versement de la retenue pour pension est dû par le fonctionnaire titulaire ou stagiaire percevant un traitement d'activité, dans n'importe quelle position statutaire, y compris lorsque les services rémunérés ne sont pas de nature à être pris en compte pour la constitution du droit ou pour la liquidation d'une pension.

**Cas particulier :** la rémunération des agents sociaux exerçant les fonctions d'aide à domicile dans un centre communal ou intercommunal d'action sociale est exonérée de la contribution CNRACL employeur (art. L. 241-10 du code de la sécurité sociale).

### MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'ALLOCATION TEMPORAIRE D'INVALIDITÉ

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les modalités de versement et de déclaration de la cotisation d'Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) pour les fonctionnaires détachés ont été modifiées.

Il est désormais fait application de la jurisprudence «Valiani» (Conseil d'Etat, 27 juin 2018, req.n°415210) : le fonctionnaire détaché relève, en matière de protection sociale (retraite, accident du travail et maladie professionnelle), des régimes afférents à son emploi d'origine.

Pour les fonctionnaires de l'Etat détachés dans la Fonction Publique Territoriale, les employeurs territoriaux doivent transmettre la contribution d'ATI au «CAS Pensions» (ATI Etat) au taux de 0,32 % (et non plus cotiser à l'ATIACL au taux de 0,40%).

Pour les fonctionnaires territoriaux détachés dans la Fonction Publique d'Etat, les employeurs doivent cotiser et déclarer auprès de l'ATIACL au taux de 0,40% (et non plus auprès de l'ATI Etat) (cf. site de la CNRACL).

## LE CAS DES AGENTS DÉTACHÉS

Les fonctionnaires territoriaux détachés dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL ou relevant du Code des pensions civiles ou militaires (CPCM) continuent à acquérir des droits à pension auprès de la CNRACL, mais doivent cotiser sur la base du traitement afférent à l'emploi de détachement (art. 71 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003).

L'article 6-II-1° du décret du 7 février 2007 prévoit qu'en cas de détachement dans un emploi conduisant à pension auprès du CPCM, les retenues doivent être précomptées mensuellement par les administrations d'accueil versées à la CNRACL, accompagnées des contributions.

SITUATION DU FONCTIONNAIRE TERRITORIAL OU HOSPITALIER	RÉGIME DONT IL RELÈVE	AFFILIATION À LA CNRACL	VERSEMENT DES COTISATIONS
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de stagiaire avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Pensions civiles et militaires de l'Etat (SRE)	NON	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent au régime de l'Etat (SRE) sur l'emploi de détachement
Détaché sur un emploi d'Etat en qualité de titulaire ou de stagiaire après le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	CNRACL	OUI	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent à la CNRACL sur l'emploi de détachement
Détaché sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL ou Etat (contractuel organisme privé, collaborateur de cabinet)	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Collectivité d'origine sur traitement de l'emploi d'origine (l'employeur d'accueil rembourse les contributions à la collectivité d'origine)
Détaché pour occuper une fonction publique élective ou un mandat syndical	CNRACL et régime de détachement quand il s'agit d'exercer une fonction publique élective	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Collectivité d'origine sur traitement de l'emploi d'origine mais exonération des contributions
Détaché auprès d'un organisme international ou implanté sur le territoire d'un Etat étranger	CNRACL et/ou régime de détachement	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Collectivité d'origine sur traitement de l'emploi d'origine ou suspension des cotisations
Détaché auprès d'un parlementaire	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Collectivité d'origine sur traitement de l'emploi d'origine
Fonctionnaire à temps non complet (Régime Général et IRCANTEC) détaché en qualité de stagiaire sur un emploi à temps complet (CNRACL)	CNRACL	OUI	Cotisation sur le traitement de l'emploi de détachement
Fonctionnaire à temps non complet (Régime Général et IRCANTEC) et détaché en qualité de titulaire sur un emploi à temps complet (CNRACL ou SRE)	Régime général et IRCANTEC	NON	Cotisation sur le traitement de l'emploi de détachement
Fonctionnaire à temps plein (CNRACL) détaché sur un emploi à temps non complet	CNRACL	Affiliation maintenue par la collectivité d'origine	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent à la CNRACL sur le traitement et la quotité d'emploi de l'emploi d'origine
SITUATION DU FONCTIONNAIRE DE L'ETAT	RÉGIME DONT IL RELÈVE	AFFILIATION À LA CNRACL	VERSEMENT DES COTISATIONS
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de stagiaire avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	CNRACL	OUI	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent à la CNRACL sur l'emploi de détachement
Détaché sur un emploi territorial ou hospitalier en qualité de titulaire ou de stagiaire après le 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Pensions civiles et militaires de l'Etat (SRE)	NON	Le fonctionnaire et la collectivité d'accueil cotisent au régime de l'Etat (SRE) sur l'emploi de détachement

Source : CNRACL

## LES COTISATIONS AU TITRE DE LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP) – DECRET N°2004-868 DU 18 JUIN 2004

Concernant l'employeur immatriculé auprès de la RAFP pour ses propres fonctionnaires, toutes les cotisations devront être globalisées dans un même versement et tous les agents, détachés ou non, feront l'objet d'une même déclaration individuelle.

Les employeurs publics et privés dotés de la personnalité morale, accueillant des fonctionnaires en détachement doivent être immatriculés auprès de la RAFP, calculer, prélever et verser les cotisations dues au régime additionnel, transmettre une déclaration individuelle avant le 31 mars de l'année N+1.

Pour qu'un employeur soit immatriculé à la RAFP, il faut remplir un formulaire d'immatriculation disponible sur le site de la RAFP.

Pour les fonctionnaires détachés sur un emploi conduisant à pension de la CNRACL, l'assiette de cotisations établie selon l'article 2 du décret du 18 juin 2004 est identique à celle des fonctionnaires en position d'activité.

Pour les fonctionnaires détachés sur un emploi ne conduisant pas à pension, l'assiette de cotisations est déterminée par différence entre :

➔ les éléments de rémunération de toute nature mentionnés à l'article L.136-2 du code de la Sécurité sociale, perçu par le fonctionnaire en détachement ;

➔ et le montant du traitement indiciaire sur la base duquel il est tenu d'acquitter la retenue pour pension au titre du régime dont il relève.

La limite de 20 % prévue à l'article 2 s'apprécie au regard de ce traitement.

## Le CDG 83 à la 3<sup>e</sup> édition du Salon « Var Emploi Public »

Le 7 novembre dernier, à l'espace Chalucet de Toulon, s'est tenue la 3<sup>e</sup> édition du salon «Var Emploi Public.» Cet événement, destiné à promouvoir l'attractivité des emplois publics, a été organisé par l'ensemble des signataires de la Charte de l'emploi public dans le Var. Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, en sa qualité d'acteur majeur de l'emploi public territorial, a reçu de nombreux visiteurs sur son stand et a animé un job dating.

Après le succès des deux premières éditions qui se sont déroulées respectivement en 2023 à l'espace Chalucet à Toulon et en juin 2024 à Draguignan, les organisateurs de l'événement «Var Emploi Public» se sont à nouveau mobilisés pour présenter aux visiteurs la richesse et la diversité des métiers des trois Fonctions Publiques : territoriale, hospitalière et Etat.



*Les agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var aux côtés de Christian Simon, Président de l'établissement, présents lors de la nouvelle édition du Salon « Var Emploi Public » à Toulon le 7 novembre.*

### ATELIERS ET JOB DATING

Durant cette journée, les visiteurs ont pu participer, en accès libre, à des ateliers visant à préparer au mieux leur insertion dans le monde professionnel : rédaction de la lettre de motivation, conseils sur la mise en valeur du curriculum vitae, travail sur la présentation lors d'un entretien avec un jury de recrutement, création d'un compte LinkedIn... Ces ateliers ont permis ainsi aux visiteurs de comprendre les processus de recrutement pour pouvoir, dans

leurs prochains objectifs, répondre aux attentes de leurs futurs employeurs.

À l'instar des précédentes éditions du salon, des entretiens job dating étaient mis en place avec plus d'une centaine d'offres d'emploi à pourvoir sur le département. Le job dating offre la possibilité aux demandeurs d'emploi de créer un premier contact avec les recruteurs, de présenter, en quelques minutes, leurs compétences et leurs motivations dans l'optique de décrocher un 2<sup>e</sup> rendez-vous.

## LE CENTRE DE GESTION DU VAR MOBILISÉ



Partenaire de l'événement en sa qualité d'acteur de l'emploi public territorial, le Centre de Gestion du Var a mobilisé ses équipes durant toute la journée. Présents au job dating, les agents du CDG 83 ont reçu 103 personnes (à noter que le Centre de Gestion a été, pour le compte de ses collectivités affiliées le principal pourvoyeur d'offres d'emploi avec 59 postes). Par ailleurs, sur son stand, le CDG 83 a renseigné 235 personnes (dont 95 pour toutes les demandes relatives aux concours et examens professionnels). Au total, le CDG 83 a reçu 70 CV. « Nous avons constaté une forte fréquentation lors du job dating, souligne Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du Centre de Gestion du Var. Durant cette journée, les CV recueillis ont été de qualité et nous avons recensé des profils intéressants. »

## LA 3<sup>e</sup> ÉDITION EN CHIFFRES



- ➡ **1 100** entretiens job dating
- ➡ **318** offres d'emplois à pourvoir immédiatement ou dans les prochains mois
- ➡ **270** personnes ont bénéficié de conseils, infos et entraînements pour performer tout au long du processus de recrutement
- ➡ **Plus de 800** visiteurs sur le village présentant les stands des institutions partenaires de l'événement

## LES ORGANISATEURS DU SALON, SIGNATAIRES DE LA CHARTRE DE L'EMPLOI PUBLIC

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.

## LES ENJEUX DU SPORT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pour enrichir cette journée, une table ronde intitulée « Sport et Fonction Publique : regards croisés » a été animée par des sportifs varois et des agents publics en lien avec le milieu sportif : Caroline Jousse, nageuse en eau libre ayant participé aux Jeux olympiques de Paris en 2024, Gérard Navarin, coach professionnel, navigateur et ancien agent du Conseil départemental du Var, Raphaël Santoni, éducateur sportif au Centre départemental de l'enfance, Loïc Lambert, directeur des ressources humaines au SDIS 83, Frédéric Delpech Beata, directeur des ressources humaines au Centre hospitalier du Luc/Brignoles et Alix De Lafage, animatrice de la table ronde.

Durant plus d'une heure, les intervenants ont abordé les différents liens entre la pratique sportive et le travail quotidien. Dans un premier temps, les conférenciers ont évoqué les valeurs communes entre le sport et le travail au service de l'intérêt général : sens du collectif, effort, solidarité, adaptation...

Ces différents témoignages ont permis aussi d'apporter un éclairage sur comment concilier la pratique sportive et la vie professionnelle, notamment pour les athlètes de haut niveau ou les agents, comme les sapeurs-pompiers, amenés à s'entraîner plusieurs fois par semaine pour être opérationnels physiquement pour toute intervention.

Cette table ronde s'est conclue par des conseils pratiques pour améliorer sa posture à destination principalement des agents évoluant de manière sédentaire et ce, pour limiter à terme les risques de troubles musculo-squelettiques. Des exercices simples furent présentés pour se muscler le dos, les épaules, le cou et les cervicales.

## LANCEMENT DU SITE : [VAREMPOIPUBLIC.VAR.FR](http://varemploipublic.var.fr)

L'un des événements marquants de cette nouvelle édition a été le lancement du site Internet consacré à l'attractivité des métiers de la Fonction Publique dans le Var : [varemploipublic.var.fr](http://varemploipublic.var.fr). Ce site regroupe de nombreuses informations pratiques pour toute personne souhaitant venir travailler et s'installer dans le département : un lien vers l'ensemble des plateformes d'offres d'emplois, des aides pour trouver des logements à proximité du lieu de travail, des conseils pour l'accueil des familles et enfin, toutes les solutions de mobilité. Ce site rappelle enfin les objectifs de la Charte en faveur de l'emploi public avec des liens pour connaître tous les partenaires de cette politique volontariste en faveur du développement territorial.

# La preuve en matière disciplinaire

**Obéissance hiérarchique, dignité, impartialité, loyauté, secret professionnel... les agents publics sont soumis à des obligations professionnelles et déontologiques justifiées du fait qu'ils participent à une mission de service public.**

Ces obligations, prévues aux articles L 121-1 à L 121-11 du CGFP, sont applicables aux fonctionnaires et agents contractuels durant leur temps de travail, mais aussi dans certaines circonstances, dans le cadre de leur vie privée (notamment lorsqu'il y a atteinte à l'image de l'administration ou à l'honorabilité des fonctions publiques).

Tout manquement à l'une ou l'autre de ces obligations statutaires constitue une faute pouvant engendrer une sanction disciplinaire de l'autorité territoriale. Toutefois, le prononcé d'une sanction ne pourra intervenir qu'à l'issue d'une procédure disciplinaire au cours de laquelle certains principes devront être respectés par l'autorité territoriale, au premier rang desquels figure l'établissement de la matérialité des faits.

## LA PREUVE DE LA FAUTE

En effet, il revient à l'employeur de prouver les faits reprochés à l'agent justifiant l'engagement d'une procédure disciplinaire (CAA de BORDEAUX, 6<sup>ème</sup> chambre, 16/01/2024, 23BX00053). La procédure est donc accusatoire c'est-à-dire que la collectivité va jouer un rôle actif pour établir matériellement et avec précision les agissements en question. Elle devra également démontrer en quoi lesdits agissements sont constitutifs d'une faute.

**Ce faisant, sur quels éléments de preuve l'employeur peut-il s'appuyer pour établir la matérialité des faits reprochés ?**

En l'absence de disposition législative contraire, ou prévoyant expressément une typologie de preuves, la preuve est libre, ce qui signifie qu'elle peut être apportée par tout moyen. Cela ouvre donc le champ des possibles pour les employeurs publics qui pourront se saisir de tout élément de preuve et notamment des éléments administratifs en leur possession tels que des :

- courriels, courriers, sms, photos ;
- rapports hiérarchiques, rappels à l'ordre ;
- entretiens professionnels ;
- rapports d'enquête administrative ;
- procès-verbaux de réunions ;
- témoignages de collègues, de supérieurs hiérarchiques, d'usagers, lettres d'administrés ;
- pièces comptables ;

- coupures de presse ;
- condamnations pénales ;
- captures d'écrans de réseaux sociaux.

Cependant, pour être recevables, ces preuves devront avoir été recueillies avec loyauté.

L'enjeu pour l'autorité territoriale sera donc de concilier le principe de liberté de la preuve avec le principe de loyauté. En matière disciplinaire, la fin ne justifie pas toujours les moyens, ces derniers devront être proportionnés au but recherché.

## LE PRINCIPE DE LOYAUTÉ DE LA PREUVE

L'employeur ne saurait « fonder une sanction disciplinaire à l'encontre de l'un de ses agents sur des pièces ou documents qu'il a obtenus en méconnaissance de cette obligation, sauf si un intérêt public majeur le justifie. » (Conseil d'État, Section du Contentieux, 16/07/2014, 355201).

La loyauté implique que la preuve ne peut être obtenue par la fraude, la violence ou le vol et ne doit pas non plus porter atteinte à la vie privée de l'agent, ni à sa correspondance privée.

De manière exceptionnelle, une preuve obtenue de manière déloyale pourra être admise uniquement lorsqu'un intérêt public majeur est en jeu (par exemple, en présence d'une infraction pénale d'une particulière gravité, ou d'une atteinte à un droit fondamental ou à une liberté publique).

Le juge administratif apprécie de manière assez souple la notion de loyauté.

La jurisprudence a admis que l'autorité territoriale pouvait recourir à de nombreux procédés pour prouver la faute d'un agent.

### Ainsi, ont été considérés comme loyaux le recours aux moyens de preuve suivants :

- détective privé pour prouver au sein d'une déchetterie les agissements d'un agent qui dérobaient les objets déposés par les usagers dans les pôles de recyclage ;
- publications sur les réseaux sociaux, même si la publication est privée, tel fut le cas de photos publiées sur leur compte messenger d'infirmières posant en bikini dans la salle de suture ;
- témoignages anonymes, sous réserve qu'ils soient confortés par d'autres éléments non anonymisés et soumis au débat contradictoire. Fut concerné un agent ayant dénigré son employeur lors d'une formation qu'elle animait ;
- géolocalisation dans les véhicules, images de vidéosurveillance extraites du dispositif de vidéosurveillance de la voie publique, ou vidéosurveillance au sein d'un bâtiment public.

Concernant la géolocalisation et la vidéosurveillance, les données recueillies dans ce cadre pourront constituer des éléments de preuve valables sous réserve du respect de la procédure ad hoc lors de leur mise en place et lors de leur utilisation, au regard notamment du RGPD et du respect des libertés fondamentales des individus. De plus, il sera aussi nécessaire d'informer de manière expresse et sans équivoque les agents filmés ou géolocalisés.

De ce fait, les modes de surveillance non déclarés sont illégaux. L'administration ne saurait s'en prévaloir pour prouver la faute d'un agent.

## LE CAS DES ENREGISTREMENTS CLANDESTINS

Cette pratique, banalisée depuis quelques années, interroge d'un point de vue éthique et moral, et soulève des questionnements d'ordre juridique. Admise comme moyen de preuve en droit du travail, sous certaines conditions, elle demeure toutefois formellement interdite dans la Fonction Publique.

En effet, le juge administratif sanctionne systématiquement les enregistrements audios ou visuels effectués sans l'autorisation de la personne. En vertu du principe de loyauté de la preuve, l'employeur ne peut fonder une sanction disciplinaire sur de tels enregistrements. Ce principe de loyauté a également été étendu aux agents vis-à-vis de leur administration. Ils ne peuvent enregistrer à leur insu des collègues, supérieurs, élus ou usagers.

La jurisprudence administrative a écarté un constat d'huissier transcrivant les enregistrements clandestins de conversations, tout comme un enregistrement en vue de justifier de potentiels faits de harcèlement.

Le fait d'enregistrer une personne sans son consentement est constitutif d'une infraction pénale passible d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

## LE CAS DE L'UTILISATION DES RÉSEAUX SOCIAUX

L'administration peut utiliser des éléments diffusés publiquement par l'un de ses agents sur ses réseaux sociaux pour prouver que celui-ci a manqué à ses obligations.

Ainsi, dans un arrêt du 11 octobre 2021, de la Cour administrative d'appel de Bordeaux, un agent public ayant demandé la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident de trajet survenu lors de sa pause méridienne avait, dans le cadre de l'instruction de sa demande, fait évoluer sa version des faits et produit le témoignage douteux d'une personne

présentée comme une inconnue. L'employeur public ayant constaté que cette personne « inconnue » figurait comme « amie » sur le « mur » Facebook (en accès public) de l'agent, ce dernier s'est vu infliger un blâme pour avoir dissimulé la réalité des faits. L'agent a contesté cette sanction sans succès.

La Cour a estimé que l'employeur public n'avait pas méconnu son obligation de loyauté et que la consultation du « mur » Facebook de son agent pouvait légalement contribuer à l'établissement de la matérialité des faits reprochés à l'origine de la sanction disciplinaire litigieuse.



### Des questions sur toute l'actu juridique :

#### Vos interlocuteurs au CDG 83 :

→ Service juridique : [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)  
04 94 00 09 20

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)

→ Secteur du Conseil statutaire : [gil.boschetti@cdg83.fr](mailto:gil.boschetti@cdg83.fr)



# Les situations ouvrant droit à la protection fonctionnelle des agents publics

**Tous les agents peuvent bénéficier d'une protection de leur collectivité pour les faits commis ou subis à l'occasion ou dans l'exercice de leurs fonctions publiques. Il s'agit de la protection fonctionnelle prévue notamment aux articles L 134-1 et suivants du CGFP. Elle implique des mesures d'assistance, de prévention, de protection et d'indemnisation au profit de l'agent victime ou mis en cause.**

Cette protection est justifiée par la nature particulière des missions confiées aux agents publics, qui les exposent parfois à des relations conflictuelles avec les usagers du service public ou avec les autres agents publics, pouvant déboucher sur des menaces ou des attaques ou bien encore sur la mise en cause de leur responsabilité civile ou pénale.

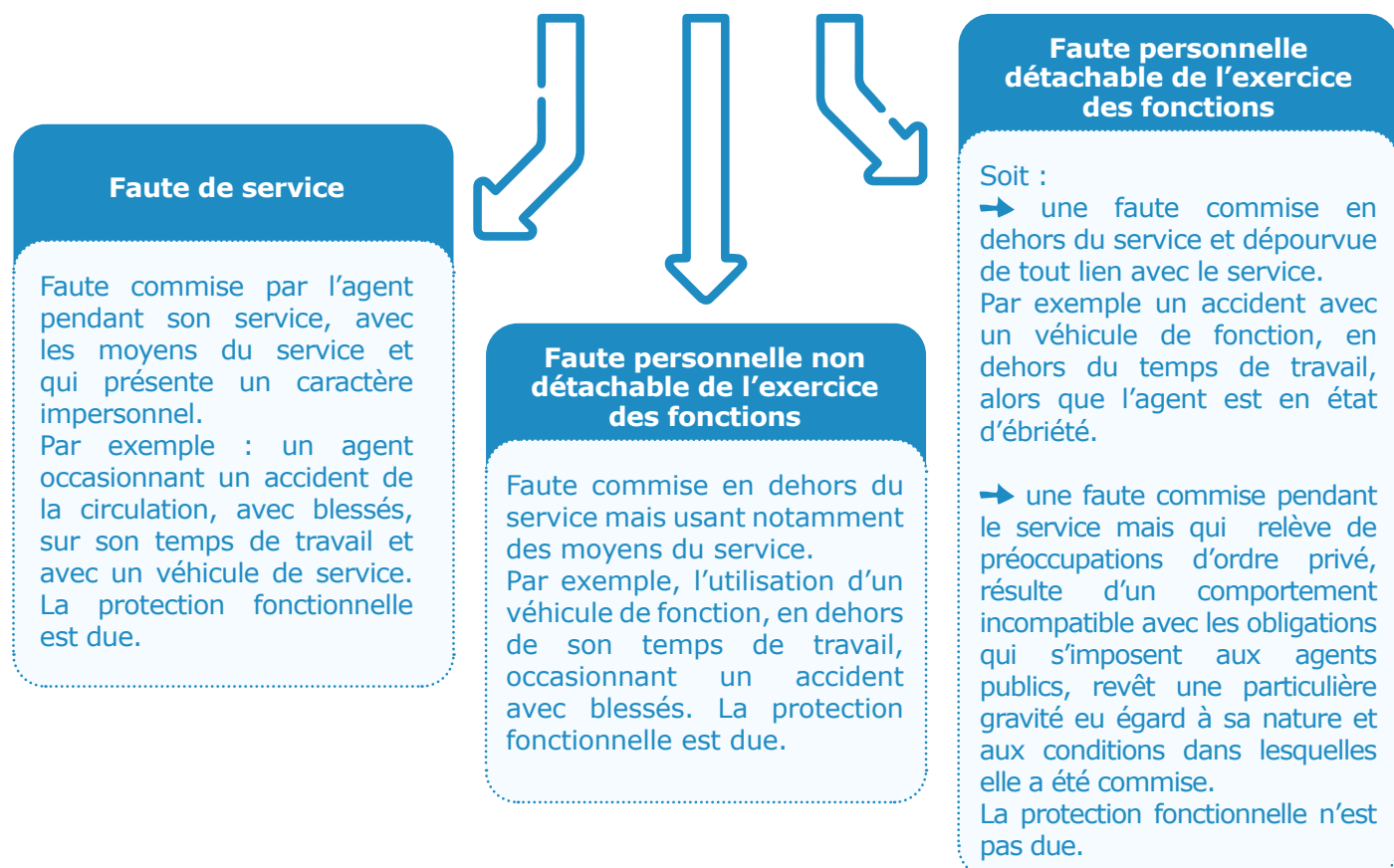
Il s'agit d'un droit pour les agents publics (CE n°387571 du 20.05.2016). Elle constitue également un principe général du droit (CE du 26.04.1963 «centre hospitalier régional de Besançon», n° 2783). Les employeurs territoriaux ne peuvent pas s'y soustraire lorsque les conditions d'octroi sont réunies et s'exposeraient le cas échéant à une censure du juge administratif, voire à l'engagement de leur responsabilité.

## QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

Tous les agents peuvent bénéficier de la protection fonctionnelle : stagiaires, titulaires, contractuels, emplois fonctionnels, vacataires, collaborateurs de cabinet, collaborateurs occasionnels de service public. Les agents en activité, à la retraite, en maladie, ou en grève (CE, 22 mai 2017, Commune de Sète, requête n°396453) peuvent également exercer ce droit.

La loi du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires a étendu la protection fonctionnelle aux membres de la famille et ayants droit de l'agent (époux, concubin, partenaire de PACS, les enfants et ascendants directs).

## QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE FAUTE DE SERVICE ET FAUTE PERSONNELLE DÉTACHABLE OU NON DU SERVICE ?



## QUELS SONT LES FAITS OUVRANT DROIT À LA PROTECTION DE L'ADMINISTRATION ?

—> **Agent victime** : dans le cadre de ses fonctions et en l'absence de faute personnelle, si l'agent est victime d'atteintes volontaires à son intégrité, de violences, d'agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel, de menaces, injures, diffamations et outrages. Ces faits peuvent concerner la personne de l'agent ou ses biens et ont pour but de lui nuire, du fait de sa qualité d'agent public ou de par la nature de ses fonctions.

Tel sera le cas par exemple d'un agent d'accueil qui subit des menaces de mort de la part d'un usager, ou dont la voiture personnelle a été vandalisée en raison de sa qualité d'agent public. L'agent victime devra démontrer la réalité des faits, le caractère intentionnel de l'attaque, son lien avec sa qualité d'agent public et l'effectivité du préjudice.

—> **Agent civilement poursuivi** : il s'agira de poursuites civiles pour faute de service et en l'absence de toute faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Par exemple un agent communal chargé de la surveillance des enfants sur le temps périscolaire, alors qu'un enfant viendrait à se blesser.

—> **Agent pénalement poursuivi** : il s'agira de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Par exemple un policier municipal qui aurait blessé un individu lors de son interpellation.

## QUELLES SONT LES ACTIONS PÉNALES JUSTIFIANT L'OCTROI DE LA PROTECTION FONCTIONNELLE ?

Il s'agira de la citation directe, la mise en examen, la convocation comme témoin assisté, la convocation dans le cadre d'une procédure de comparution sur reconnaissance préalable de culpabilité, ou d'une procédure de composition ou médiation pénales, la garde à vue et depuis peu de l'audition libre.

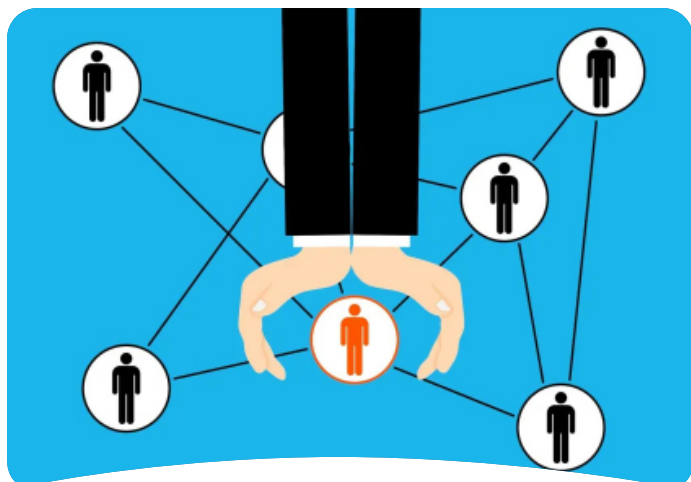
En effet, saisi d'une question prioritaire de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel dans une décision n° 2024-1098 QPC du 4 juillet 2024 a estimé que l'impossibilité, pour un agent entendu en audition libre, de bénéficier de la protection fonctionnelle était contraire à la Constitution. Aussi, dans l'attente d'une nouvelle loi prenant acte de cette décision, la collectivité est tenue d'accorder sa protection à tout agent public entendu sous le régime de l'audition libre à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions.

Aussi, dès lors que l'agent public sera concerné par l'une ou l'autre de ces procédures pénales et en l'absence de faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions, il pourra bénéficier de la protection fonctionnelle accordée par son employeur.

## COMMENT METTRE EN PLACE UNE MESURE DE PROTECTION FONCTIONNELLE ?

La demande de protection fonctionnelle doit être formalisée par écrit et adressée à l'autorité territoriale. L'agent demandeur doit rapporter la preuve des faits ou des poursuites, de manière circonstanciée et précise. Le lien entre les faits ou poursuites et sa qualité d'agent public devra être établi. Aucun délai n'encadre la demande de protection fonctionnelle, l'agent peut donc effectuer sa demande à tout moment. Si l'agent est victime, le fait que ce dernier ait préalablement déposé plainte ou non est sans incidence sur le bénéfice de la protection fonctionnelle.

L'administration a deux mois après réception pour réserver une suite à la demande de protection fonctionnelle. Le silence gardé dans les deux mois vaudra refus. La décision de refus (tacite ou express) faisant grief, elle sera susceptible d'être contestée par l'agent devant la juridiction administrative dans les deux mois qui suivent la notification de la décision de l'administration.





*Les agents du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var présents lors du Salon « Var Emploi public », le 7 novembre 2024 à l'Espace Chalucet de Toulon.*



*Opération « Duo Day » le 22 novembre 2024 dans les locaux du Centre de Gestion du Var.*



*Présentation de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) aux collectivités, le 18 octobre 2024 au Centre de Gestion du Var.*



*Réunion du Conseil d'administration du CDG 83 le 3 décembre 2024.*