



CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE DU VAR

# Rapport d'activités

# 2021



Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

SLOW

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# CDG83



<b>Les faits marquants 2021.....</b>	<b>p5</b>
<b>Institution .....</b>	<b>11</b>
<b>Finances - Budget - Commande publique.....</b>	<b>19</b>
<b>Concours et examens professionnels .....</b>	<b>23</b>
<b>Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération .....</b>	<b>33</b>
<b>Relations sociales - Emploi public .....</b>	<b>43</b>
<b>Informations pratiques.....</b>	<b>53</b>

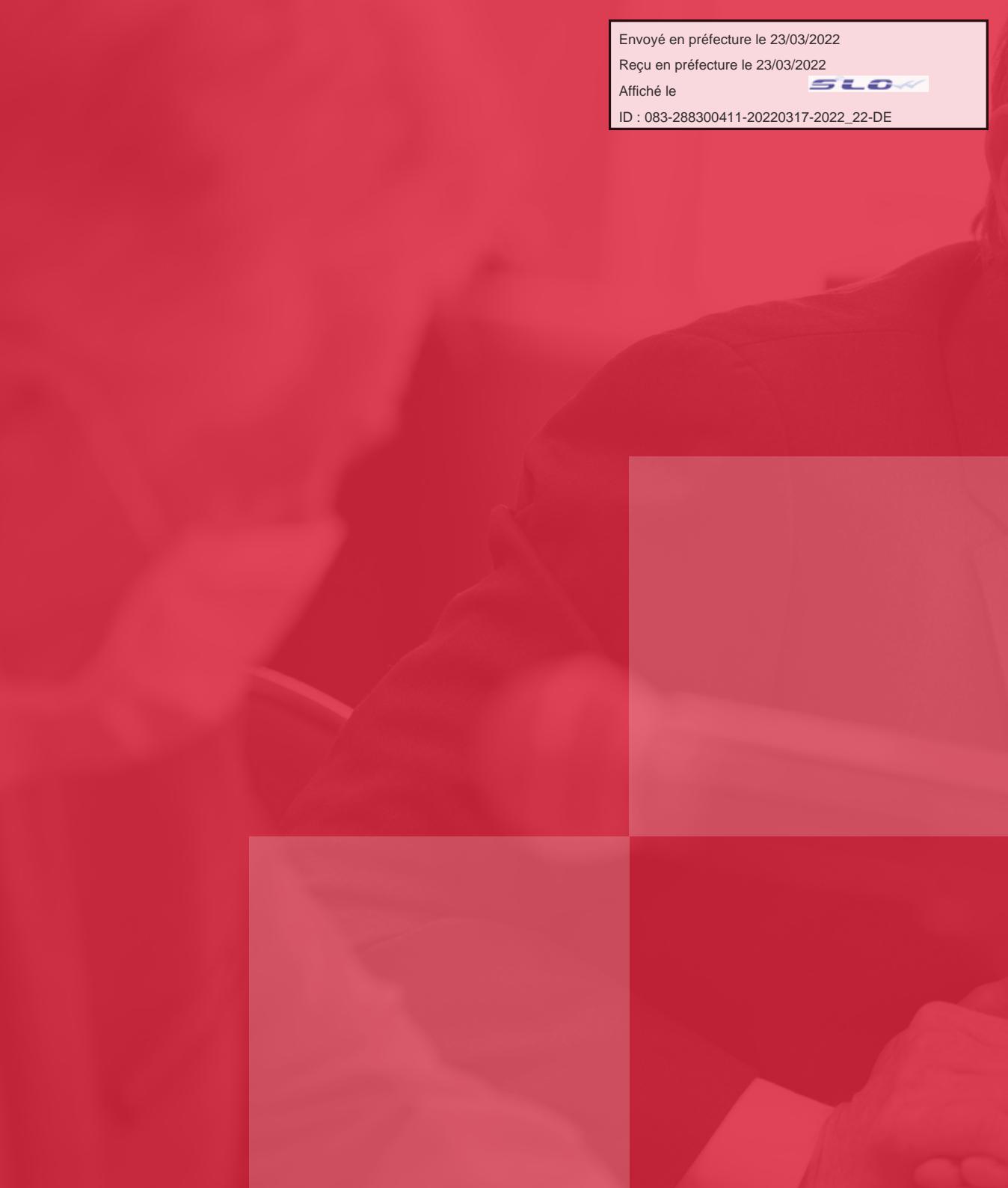
Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



# Les faits marquants 2021

## Christian Simon, nouveau Président du Centre de Gestion du Var



Le 4 janvier 2021 à l'Espace Nautique de Hyères, s'est tenu le premier Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Var, faisant suite aux élections communales et intercommunales de 2020.

A cette occasion, les membres de l'assemblée ont élu à l'unanimité Christian Simon, Maire de La Crau, nouveau Président du Centre de Gestion du Var, succédant ainsi à Claude Ponzo, ancien Maire de Besse-sur-Issole.

### Quatre vice-présidents ont également été élus :

- ➡ 1<sup>er</sup> vice-président « Finances – Budget – Commande Publique » : Robert Bénéventi, Maire d'Ollioules
- ➡ 2<sup>ème</sup> vice-président « Concours et Examens professionnel » : René Ugo, Maire de Seillans
- ➡ 3<sup>ème</sup> vice-président « Prévention des risques – Santé – Archives – Rémunération » : Blandine Monier, Maire d'Evenos
- ➡ 4<sup>ème</sup> vice-président « Emploi public – relations sociales » : Bernard Chilini, Maire de Figanières

## Un premier Débat d'Orientation Budgétaire

L'article 11 du décret 2020 – 554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux Centres de Gestion, rend obligatoire l'organisation d'un Débat d'orientations budgétaires (DOB) dans les deux mois qui précèdent l'examen du vote du budget primitif.

Le 28 janvier 2021 à Brignoles, les élus du Conseil d'Administration du CDG 83 étaient réunis pour débattre des principaux arbitrages budgétaires pour l'année 2021.

Plusieurs pistes de réflexion ont été proposées parmi lesquelles :

- ➡ Un plan d'actions prospectives et stratégies financières
- ➡ Apprécier l'adéquation entre la croissance de l'établissement et son mode de fonctionnement
- ➡ La transformation numérique du CDG83
- ➡ Réflexion sur l'élargissement du socle commun de compétences
- ➡ Exploration de nouvelles pistes pour la création de services supplémentaires : renforcement du service de médecine préventive, recrutement d'un psychologue...



## Eric Guillou, nouveau Directeur Général des Services du CDG83



Le 1<sup>er</sup> avril 2021, Eric Guillou, auparavant Directeur Général Adjoint au sein de la Région Bourgogne-Franche-Comté, a été nommé Directeur Général des Services du CDG 83, succédant ainsi à Martine Balzon.

## Instances paritaire: fin de des compétences des Commissions Administratives Paritaires (CAP)

La loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique procède à un allégement des compétences des CAP visées à l'article 30 de la loi du 26 janvier 1984 et a franchi un nouveau cap de simplification depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

A compter du prochain renouvellement des instances en fin d'année 2022, la loi met fin aux groupes hiérarchiques au sein des CAP.

Ses compétences sont également allégées : pour les décisions individuelles relatives aux mutations et aux mobilités (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020) et pour les autres décisions individuelles notamment en matière de promotion et d'avancement (à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021).

A compter de cette dernière date, la CAP peut être saisie par le fonctionnaire intéressé ce qui constitue une évolution majeure en la matière.

Les CAP sont vidées d'un grand nombre de sujets de gestion courante et recentrées sur les situations individuelles défavorables.

## Archives : un nouveau dispositif de Formation-Accompagnement



Depuis 2009, le Centre de Gestion du Var propose une prestation de Formation-Accompagnement. Elle a pour objectif de former l'agent en charge des archives au sein de sa collectivité. Dans une dynamique d'amélioration continue, les agents du pôle Archives et Numérique du CDG 83 travaillent depuis plusieurs mois sur la refonte de ce dispositif pour transmettre plus efficacement leurs savoirs et savoir-faire. Cette refonte est basée sur plusieurs axes :

- ➔ Concevoir une formation hybride
- ➔ Préciser le rôle de chacun
- ➔ Redéfinir le plan de formation
- ➔ Bâtir un nouveau cadre

**Devenir fonctionnaire territorial,  
des opportunités pour chaque parcours.**



Retrouvez tous les concours et examens professionnels sur [concours-territorial.fr](http://concours-territorial.fr)

En 2021

**C** [concours-territorial.fr](http://concours-territorial.fr)

Fnccdg GIP Cafet

## Le collège Référent Déontologue « reprend ses droits »



En 2021, le collège Référent Déontologue, placé auprès du Centre de Gestion du Var, a été renouvelé. Cette mission a été créée suite à la loi du 20 avril 2016 relative à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ce collège est composé de Me Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire et ancien bâtonnier, Alain Sobrero, et Richard Bouisson, ancien Directeur Général des Services d'une collectivité. Les 3 hommes sont assistés de Sophie Delpierre, responsable du service des Affaires juridiques du CDG 83 et rapporteur du collège, et de Carine Garnier (secrétaire).

## Emploi : Un nouveau Rapport Social Unique

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, le bilan social est remplacé par le Rapport Social Unique, obligatoire pour l'ensemble des collectivités et leurs établissements publics affiliés. Le CDG 83 voit son rôle de collecte et d'analyse renforcé.

Le Centre de Gestion devient ainsi l'interlocuteur unique pour le recueil des données sociales de l'ensemble des collectivités du département, qu'elles soient affiliées ou non.

## Un nouveau site Internet pour le CDG 83



Le 2 novembre 2021, un nouveau site Internet a été mis en ligne. Nouveau design, nouvelle ergonomie, nouveau graphisme... Les visiteurs qui vont sur le site [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr) bénéficient d'une lisibilité améliorée dès la page d'accueil. Trois accès ont été privilégiés à savoir un espace agents, un espace collectivités et un espace public. L'objectif est de faciliter la recherche d'informations selon le statut et la requête. L'intention est de permettre à chacun de trouver en 3 clics maximum n'importe quelle information.

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

## Le service de Médecine préventive se renforce



En 2021, 6 nouveaux médecins et 2 infirmières ont rejoint le service de Médecine préventive du Centre de Gestion du Var. Désormais, l'équipe est composée de 8 médecins et 4 infirmiers.

L'ambition affichée par Christian Simon, Président du CDG 83, et de son Conseil d'administration, est de répondre favorablement à toutes les demandes de collectivités et établissements publics – affiliés et non affiliés – souhaitant conventionner avec le service de Médecine préventive du Centre de Gestion.

## Le Centre de Gestion au Congrès de l'Association des Techniciens Territoriaux de France (ATTF)

Le 15 octobre au complexe Odalys de La Londe-les-Maures, le CDG 83 était présent pour la nouvelle édition de ce congrès. Le Centre de Gestion a présenté à cette occasion les différents modes d'accès à la Fonction Publique Territoriale comme les concours et examens professionnels en lien avec les métiers de techniciens, ainsi que l'ensemble des informations statutaires liées au cadre d'emploi.



## Le CDG83 partenaire des Maires du Var



Le 5 novembre, le Centre de Gestion du Var, en sa qualité de partenaire des collectivités et établissements publics du département, était présent aux côtés des acteurs de l'environnement territorial pour la nouvelle édition du Salon des Maires, des élus locaux et des décideurs publics du Var au Palais des Congrès de Saint-Raphaël.

L'occasion pour le CDG de présenter notamment ses missions facultatives.

## Le Centre de Gestion se mobilise pour l'insertion des personnes en situation de handicap

Le 23 novembre, dans les locaux du Conseil départemental du Var, une convention particulière a été signée entre Marc Giraud, Président du Conseil départemental 83, Christian Simon, Président du Centre de Gestion 83, Marc Desjardins, Directeur du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, et Isabelle Fauve, directrice du Cap Emploi 83.

Cette signature s'inscrit dans le cadre d'une convention triennale entre le CDG 83 et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) visant à favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique.

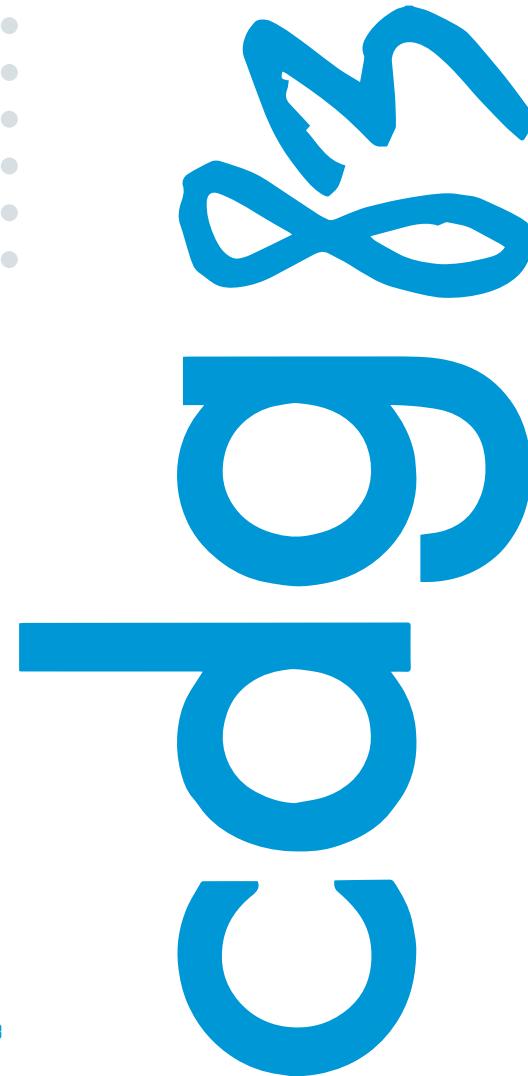


# L'institution

- Le Conseil d'Administration
- Le budget

## Pôle Administration générale

- Service Affaires juridiques
- Communication
- Service Système de l'information
- Service courrier





Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Institution



## Christian SIMON

Président du Centre de Gestion  
de la Fonction Publique Territoriale du Var,  
Maire de La Crau,  
Vice-Président de la Métropole  
Toulon-Provence-Méditerranée.

# Institution

## L'Institution

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



## Qu'est-ce qu'un Centre de Gestion ?

Le Centre de Gestion est un établissement public local à caractère administratif au service des employeurs locaux dans le domaine des ressources humaines (Département, Mairies, Intercommunalités, syndicats mixtes, SDIS, CCAS...).

Son affiliation est obligatoire pour les collectivités de moins de 350 agents et facultative au-delà.

## Le Conseil d'Administration

Le CDG 83 est dirigé par un Conseil d'Administration composé de membres élus, représentatifs des collectivités territoriales et établissements publics du département. Ce conseil siège au moins une fois par trimestre sur les questions relatives au fonctionnement des missions de conseil et d'expertise en matière de ressources humaines au profit des collectivités du département du Var. Le Conseil d'Administration élit en son sein le Président et les vice-présidents.



### 6 bureaux

- ➔ 04 mars
- ➔ 10 juin
- ➔ 23 septembre
- ➔ 14 octobre
- ➔ 18 novembre
- ➔ 16 décembre



### 6 Conseils d'Administration

- ➔ 04 janvier
- ➔ 28 janvier
- ➔ 11 mars
- ➔ 08 juillet
- ➔ 21 octobre
- ➔ 25 novembre





# Le Conseil d'Administration du CDG 83

## BUREAU

### Christian SIMON Président

Maire de La Crau,  
Vice-Président de la Métropole Toulon Provence-Méditerranée

### Robert BENEVENTI 1<sup>er</sup> Vice-Président

Maire de Ollioules, Vice-Président de la Métropole Toulon Provence-Méditerranée, Conseiller départemental

### René UGO 2<sup>nd</sup> Vice-Président

Maire de Seillans,  
Président de la Communauté de Communes Pays de Fayence

### Blandine MONIER 3<sup>e</sup> Vice-Présidente

Maire d'Evens,  
Présidente de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume

### Bernard CHILINI 4<sup>e</sup> Vice-Président

Maire de Figanières,  
Vice-Président de la Dracénie Provence Verdon Agglo

### Josée MASSI

Adjointe au Maire de Toulon

### Patricia ARNOULD

Conseillère Départementale,  
Adjointe au Maire de La Crau

### Thierry ALBERTINI

Président du CCAS de La Valette du Var  
Maire de La Valette-du-Var

## COLLÈGE DES MAIRES

1



**Christian SIMON**  
Président  
Maire de La Crau  
Vice-Président de la Métropole Toulon Provence-Méditerranée

2



**Claude ALEMAGNA**  
Maire de Lorgues, Vice-Président de la Dracénie Provence Verdon Agglo, Conseiller régional Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

3



**Philippe BARTHELEMY**  
Maire de Saint Cyr-sur-Mer, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume

4



**Robert BENEVENTI**  
1<sup>er</sup> Vice-Président  
Maire de Ollioules, Vice-Président de la Métropole Toulon Provence-Méditerranée, Conseiller départemental

5



**Gil BERNARDI**  
Maire du Lavandou, Vice-Président de la Communauté de Communes Méditerranée Porte des Maures

6



**Thierry BONGIORNO**  
Maire de Gonfaron, Vice-Président de la Communauté de Communes Cœur du Var

7



**Paul BOUDOUBE**  
Maire de Puget-sur-Argens, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Var-Estérel-Méditerranée

8



**Didier BREMOND**  
Maire de Brignoles, Président de la Communauté d'Agglomération Provence Verte

9



**Claude CHEILAN**  
Maire de Vinon sur Verdon, Vice-Président de la Durance-Luberon -Agglo

10



**Bernard CHILINI**  
4<sup>e</sup> Vice-Président  
Maire de Figanières, Vice-Président de la Dracénie Provence Verdon Agglo

11



**Romain DEBRAY**  
Maire de Entrecasteaux, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Provence Verte

12



**Michel GROS**  
Maire de la Roquebrussanne

13



**Laurent GUEIT**  
Maire de Mazaugues

14



**Philippe LEONELLI**  
Maire de Cavalaire-sur-Mer, Vice-Président de la Communauté de Communes du Golfe de Saint-Tropez

15



**Blandine MONIER**  
3<sup>e</sup> Vice-Présidente  
Maire d'Evens, Présidente de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume

16



**Jacques PAUL**  
Maire de la Celle, Vice-Président de la Communauté d'Agglomération Provence Verte

17



**Nathalie PEREZ-LEROUX**  
Maire de la Roque-Esclapon

18



**Jean-Louis PORTAL**  
Maire de Flassans-sur-Issole, Vice-Président de la Communauté de Communes Cœur du Var

19

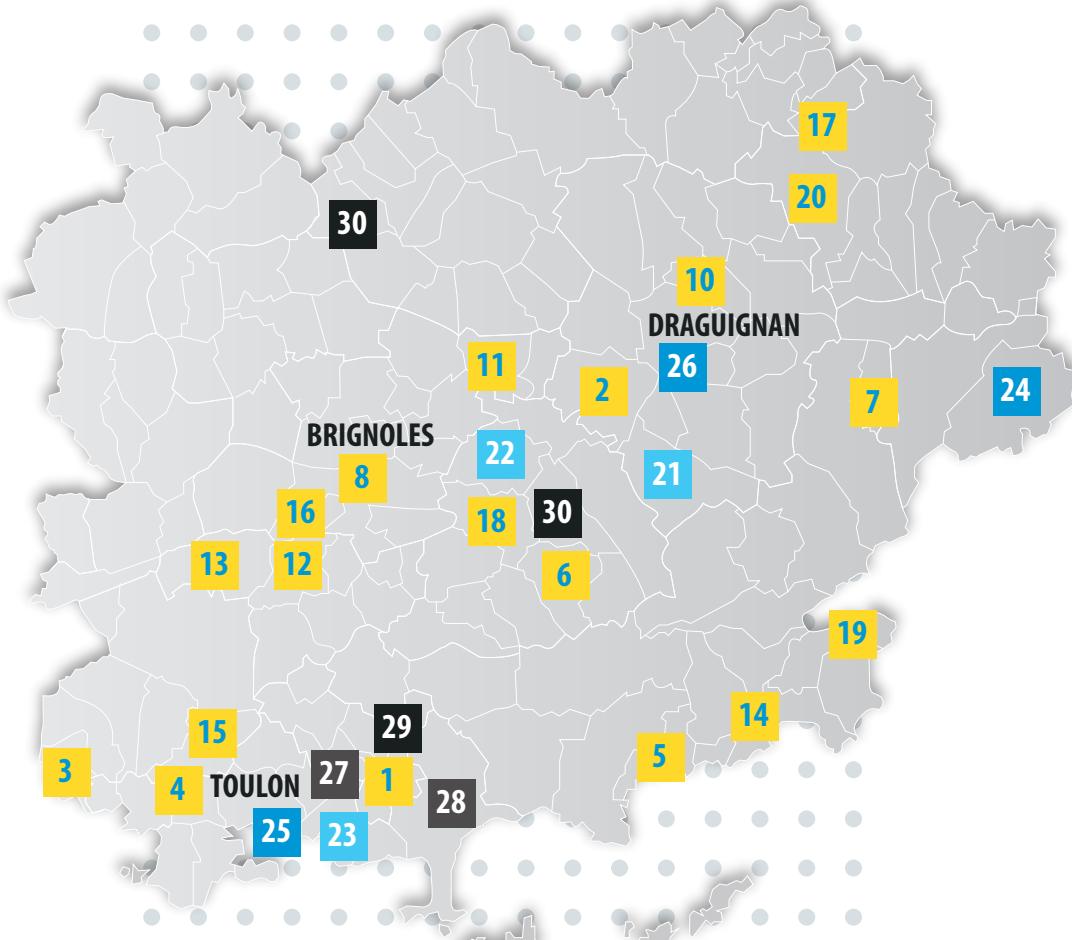


**Sylvie SIRI**  
Maire de Saint-Tropez, Vice-Présidente de la Communauté de Communes du Golfe de Saint-Tropez

20



**René UGO**  
2<sup>e</sup> Vice-Président  
Maire de Seillans, Président de la Communauté de Communes Pays de Fayence



## COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS



## COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES NON AFFILIÉES



## COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON AFFILIÉS



## COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT



# Pôle Administration générale

## Service des Affaires juridiques

Ce service a pour but d'assurer la légalité des actes et des procédures internes par la veille juridique, la documentation, des recherches et des études juridiques.

Il gère également la gestion interne des contentieux soit en défendant directement les dossiers, soit en étant un lien avec l'avocat du CDG 83.

Il a également pour mission d'aider et d'assister les pôles de compétences du CDG 83 dans l'exercice de leurs missions, ainsi que les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés ou « abonnés » dans la gestion quotidienne de leurs personnels et de prévenir les risques contentieux.

Il est, dans ce cadre, une aide à la prise à la décision par saisine directe ou indirecte et par la diffusion de l'actualité juridique.

 **400 études juridiques apportées par courriel/courrier**

 **28 veilles bimensuelles**

 **1 veille annuelle et 1 veille quotidienne en interne**

 **7 articles rédigés pour le magazine du Centre de Gestion**

 **Participation en binôme à 3 enquêtes administratives**

## Le référent déontologue

Le CDG doit désigner un référent déontologue :

- ➡ pour les collectivités territoriales et les établissements publics locaux qui lui sont affiliés et leurs agents ;
- ➡ pour ceux qui ont conventionné à cette fin avec lui et leurs agents ;
- ➡ et pour son propre personnel.

Ce référent déontologue est chargé de répondre aux agents concernant leurs questionnements déontologiques. Il peut également recevoir des témoignages de faits susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts. Les autorités hiérarchiques peuvent également saisir le collège concernant les demandes de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, de recrutement d'un agent provenant du secteur privé ou départ vers le secteur privé d'un agent ayant cessé momentanément ou définitivement ses fonctions dans le public.

Cette année, la composition du Collège a été modifiée. Richard Bouisson, DGS à la retraite, et Alain SOBRERO ont rejoint Maître Jean-Pierre Tramutolo.



**13 réunions du collège**



**26 saisines reçues dont 16 émanant d'agents et 10 de collectivités**



**Les saisines ont concerné les agents des filières technique (8), Administrative (7), Médico-sociale (7)**



**Pour 11 saisines, les agents ont été reçus par le collège ou ont échangé avec lui de manière dématérialisée**

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le



ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

## Service Système d'information

Cette activité met en œuvre les infrastructures informatiques répondant aux besoins des missions du CDG. On peut noter : la bonne marche des 8 serveurs et des services réseau, l'exploitation quotidienne d'un parc de 95 machines, postes fixes et portables, le conseil et l'assistance aux utilisateurs, l'administration et la supervision du réseau local et de la sécurité.

Le service a assuré en 2021 son activité de support dans les domaines de l'assistance bureautique, des questions courantes de réseau ou d'adaptation des postes de travail. Il a également apporté un appui spécifique et une forte implication lors des projets.

Cette année la pandémie a impacté fortement le service, nous obligeant à mettre en place dans l'urgence des solutions de télétravail et à proposer aux agents des postes de travail portables configurés pour cet usage. Une solution de visioconférence et communication d'entreprise a été mise en place dès le mois de mars.

Les tâches et projets principaux menés au cours de l'année 2021 ont été notamment ceux-ci :

- ➡ Travaux pour la mise en conformité au RGPD et création d'un groupe de travail.
- ➡ Pénétration de la solution Systancia IPdiva pour accès sécurisé à distance en vue du télétravail.
- ➡ Assistance aux utilisateurs pour le travail à distance.
- ➡ Mise en place matérielle de visioconférences pour les CAP, CT-CHSCT, réunions concours et jurys concours, recrutement... et assistance aux utilisateurs internes (dont formation à l'outil) et externes (tests, aide à l'installation et à la connexion, ...).

## Communication politique et institutionnelle

L'objectif affiché par le Président Christian Simon est de moderniser la communication, de mieux faire connaître les missions, notamment facultatives, et compétences du Centre de Gestion, de donner un virage numérique dans la création des futurs outils de communication.

La priorité a été la modernisation du site Internet qui, après plusieurs mois de travail et de réflexion, a été mis en ligne

le 2 novembre 2021 (voir rubrique « Faits marquants »).

La communication a poursuivi la production de ses outils de communication à savoir :

- ➡ 4 magazines d'information (désormais de 24 pages au lieu de 20)
- ➡ 6 newsletters (2 pages)
- ➡ 1 rapport d'activités
- ➡ La création de cartes de visite et de correspondance pour les agents du CDG 83

## Service courrier

Ce service gère :

- ➡ La numérisation, l'enregistrement, le suivi et le traitement des courriers entrants et sortants
- ➡ L'enregistrement et l'archivage des arrêtés du Président



**info** CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAR

**LA NEWSLETTER DU CDG 83** Lettre d'information du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du Var

**DOSSIERS**

**LE DEVENIR DU COMITE TECHNIQUE ET DU CHSCT**

La loi n° 2019-102 du 8 avril 2019 instaure un nouveau Comité Technique (CT) unique issue de la fusion des Comités Techniques et de Sécurité du Travail (CTST) et de Sécurité et Santé au travail (SST). Le CTST sera alors remplacé par le CHSCT. Ce dernier sera chargé de plusieurs missions, dont la protection des intérêts du Fonctionnement Public, qui sera l'un de ses objectifs prioritaires. Il devra également assurer la cohérence entre les deux compétences et les renouvellement de cette mission au moins une fois par deux ans.

À l'issue des prochaines élections prévues pour le 14 mai, le Comité Social Territorial aura la possibilité de poser des nombreuses questions notamment :

- Le rôle du CTST dans le fonctionnement de l'organisme public
- Les missions et les responsabilités des services rendus
- Légitimité professionnelle
- Le rôle de la sécurité sociale et de la sécurité des agents
- Les implications de la mise en œuvre des politiques de ressources humaines
- Le rôle de l'agent territorial
- L'organisation du travail : charge de travail, temporaire, intérimaire, alternance, temps partiel, temps partagé, temps partiel et enrichissement des horaires
- L'environnement physique du travail : température, humidité, bruit, éclairage, etc.
- L'aménagement des postes de travail
- La protection de l'environnement
- La construction, l'aménagement et l'exploitation des lieux de travail et de leurs aménagements
- La durée et les horaires de travail
- La protection de l'agent en cas de travail de nuit, travail nocturne et travail de nuit et travail de nuit, travail nocturne et travail de nuit
- Les modalités de déclenchement de la mobilité
- Visites de services
- Enquêtes pour tout assainissement du travail et pour toute analyse des conséquences graves
- La protection d'espaces en cas de risque grave relevé par un accident
- Consultations notamment sur les projets d'aménagement et d'exploitation de terrains, de voirie, de sécurité, ou de travail...
- La protection des agents des risques professionnels et des observations portant sur le registre de santé et sécurité au travail

**ARTICLES RECOMMANDÉS**

Le Centre de Gestion participe aux Maires du Var p.12

La préfecture présente sa recherche p.16

Le CDG 83 aux côtés des techniques territoriales p.17

Un nouveau site Internet au service des agents, des collectivités et du grand public p.2

**RAPPORT D'ACTIVITÉS**

Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du Var

**D.G.83**

**2020**

"PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES COLLECTIVITÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS"

Le CDG 83 Espace Collectivités Espace Agents Espace Public

ACCÈS RAPIDE

- INSCRIPTION EN LIGNE
- MESSAGES TERRITORIAUX
- MES CAHIERSES
- TELE-VISIO
- ACTUALITÉS DÉPARTEMENTALES
- BALLES TERRITORIALES
- INSCRIPTIONS
- MARCHÉS D'ÉQUIPEMENT
- ÉVÉNEMENTS
- ACCÈS SÉCURISÉ

# Moyens Généraux

- Budget
- Prise en charge des Fonctionnaires  
Momentanément Privés d'Emploi  
(FMPE)
- Activités comptables
- Mouvements de personnel





Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

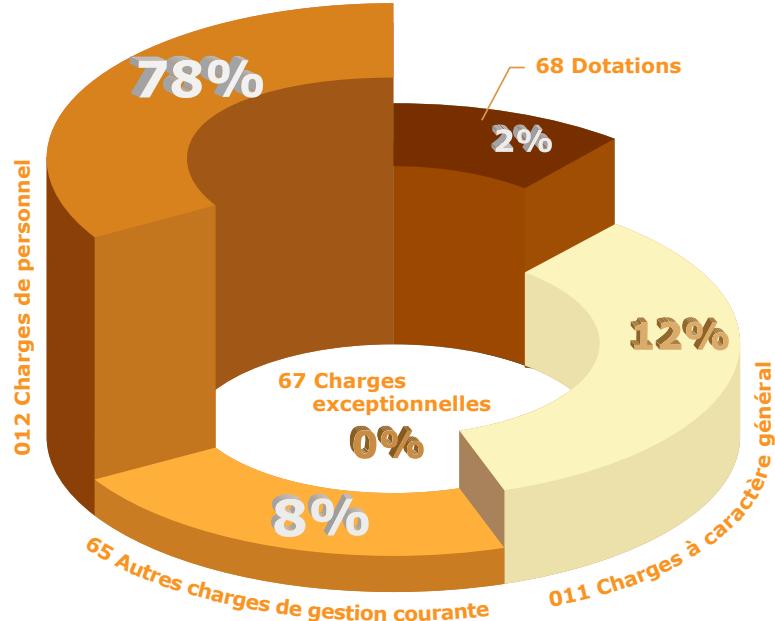
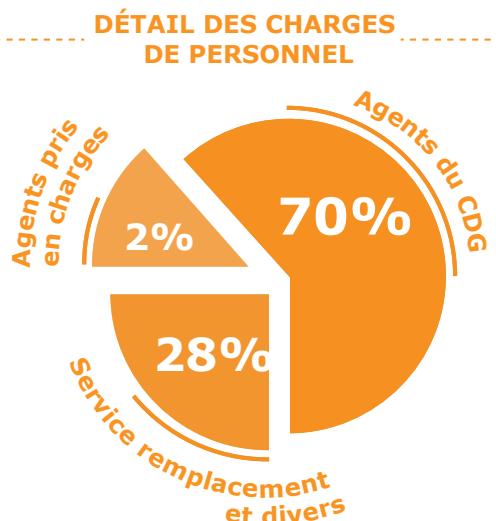
**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Finances Budget Commande publique



**Robert BÉNÉVENTI**  
1<sup>er</sup> Vice-Président Finances - Budget -  
Commande Publique,  
Maire d'Ollioules,  
Vice-Président de la Métropole Toulon-  
Provence-Méditerranée,  
Conseiller départemental.



## Finances - Budget - Commande publique

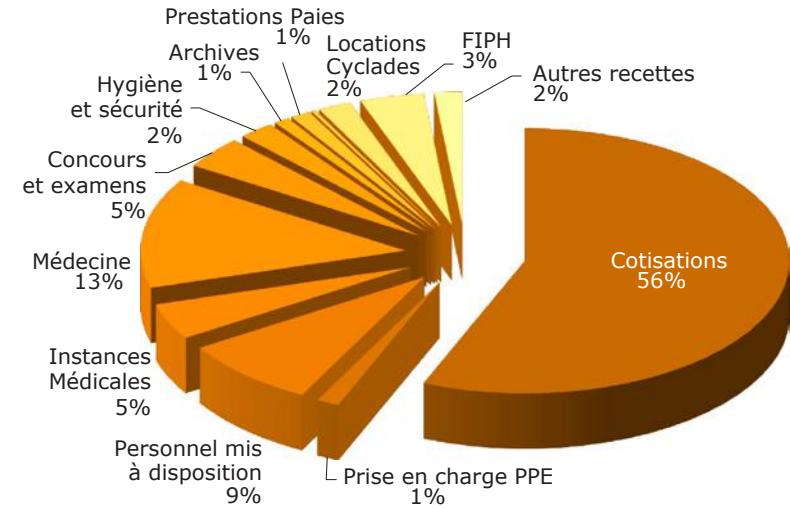
# Moyens Généraux

## Budget

### Le budget du CDG 83

COMpte ADMINISTRATIF 2021	Dépenses	Recettes
Fonctionnement	<b>6 847 224.91 €</b>	<b>7 865 178.64 €</b>
Investissement	<b>281 358.15 €</b>	<b>201 506.24 €</b>
Totaux	<b>7 128 583.06 €</b>	<b>8 066 684.88 €</b>

### Recettes de fonctionnement 2021



Les recettes sont constituées, pour plus de la moitié, des cotisations calculées sur la masse salariale des collectivités du Var affiliées au Centre de Gestion. En 2021, le Conseil d'Administration du CDG 83, sur proposition de son Président, a décidé d'appliquer un taux de 1.40 % pour l'année.

#### Les taux de cotisations s'élèvent donc à :

- ➔ 0, 80 % pour la cotisation obligatoire,
- ➔ 0, 60 % pour la cotisation additionnelle.

**238** collectivités cotisent mensuellement,

**35** collectivités cotisent trimestriellement.

**Environ 2 973** virements de cotisations ont été contrôlés et recouvrés

## Prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emplois (FMPE)

Cette mission obligatoire consiste à assurer la continuité de la carrière des agents dont les emplois ont été supprimés. Elle s'exerce au profit des fonctionnaires des collectivités affiliées et non affiliées.

Le CDG 83 est compétent, au regard de la loi du 26 janvier 1984 modifiée, pour prendre en charge les FMPE de catégorie B et C. Les catégories A sont gérés régionalement par le CDG 13 à l'exception de la catégorie A+ qui relève de la compétence du CNFPT.

Il est à noter que la loi du 6 août 2019, de transformation de la fonction publique, a modifié partiellement les conditions de prise en charge des FMPE, notamment en ce qui concerne l'accompagnement en vue de leur reclassement, la dégressivité de leur rémunération et les conditions régissant la fin de leur prise en charge.

Il existe trois situations de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi :

- ➔ suite à la suppression d'emploi (avec impossibilité de reclassement) ;
- ➔ à la fin d'un détachement sur emploi fonctionnel ;
- ➔ en raison d'une absence de vacance d'emploi correspondant au grade de l'agent lors de sa demande de réintégration suite à une fin de détachement de longue durée (> 6 mois), d'une disponibilité d'office (> 6 mois), d'une disponibilité de droit pour raisons familiales.

### Quel rôle pour le CDG 83 ?

Auprès de la collectivité :

- ➔ Rappeler la procédure à respecter, les dispositions réglementaires applicables, les enjeux.
- ➔ Aider à la recherche de solutions favorables pour l'agent.

Auprès de l'agent :

- ➔ Assurer la gestion administrative et le suivi de son dossier.
- ➔ Accompagner l'agent dans ses démarches actives de recherche d'emploi.



**5 fonctionnaires pris en charge rémunérés par le CDG 83 dont :**

- **2 agents de catégorie C**
- **2 agents de catégorie B**



**Sur ces 5 agents gérés en 2021,  
1 a été mis à la retraite pour  
carrière longue**



**2 agents pris en charge ont fait  
le choix de la disponibilité**



**Au 31/12/2021 : 4 agents étaient  
pris en charge par le CDG83**

### Pôles

PÔLES	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Pôle Administration Générale - Direction	3	1	4	<b>8</b>
Pôle Moyens Généraux	1	3	10	<b>14</b>
Pôle Carrières, Retraite et instances	2	3	14	<b>19</b>
Pôle Archives et numérique	1	1	2	<b>4</b>
Pôle médecine préventive	14 <sup>1</sup>	1		<b>15</b>
Pôle prévention des risques	2	2	2	<b>6</b>
Pôle Conseil et emploi territorial			8 <sup>2</sup>	<b>8</b>
Pôle Concours et examens	1	6		<b>7</b>
<b>TOTAL</b>	<b>23</b>	<b>12</b>	<b>46</b>	<b>81</b>

<sup>1</sup> Dont 2 médecins de prévention à temps non complet à moins de 17 heures 30.

<sup>2</sup> Dont 1 agent d'accueil à temps non complet à 25 heures.

### Activités comptables



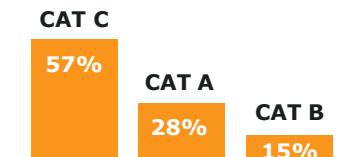
**1 296 mandats administratifs  
pour 127 bordereaux**



**758 titres de recettes  
pour 103 bordereaux**

### Mouvements de personnel

Au 31/12/2021, le CDG 83 comptabilisait 81 agents (répartition des emplois par catégorie hiérarchique) :



# Pôle Concours et examens professionnels

- Recensement
- Calendrier des concours et examens professionnels
- Résultats des concours et examens professionnels
- Gestions annexes



A large lecture hall with tiered seating and many students working at their desks. The image has a warm orange tint.

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Concours et examens professionnels



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



# Concours et examens professionnels

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



## Recensement

Ce recensement se découpe de la façon suivante :

- ➔ Le recensement des membres du jury : Ayant pour finalité un arrêté annuel dans lequel seront sélectionnés les membres des jurys pour les actions de l'année
- ➔ Le recensement des besoins : Exprimés dans l'ensemble des collectivités et établissements publics du Var, qui détermineront, à l'appui des listes d'aptitudes restantes, l'ouverture des concours et examens professionnels du calendrier prévisionnel établi chaque année



 Pour les jurys : **252 collectivités** ont reçu le cahier d'appel à candidatures

 Collecte des données : **410** membres

 Base jury mise à jour : **683** membres

 Pour les besoins des collectivités :

- **252 collectivités contactées**
- **70% : taux de réponse**
- **1 157 besoins recensés en concours**
- **580 besoins recensés en examens professionnels**

## Calendrier des concours et examens professionnels

Suite à la pandémie de Covid-19, le calendrier 2021 a fait l'objet de nombreuses adaptations ce qui a eu pour conséquence l'organisation de concours inscrits au calendrier 2020, mais qui se sont tenus en 2021.

### Les concours / Session / Gestionnaire

- ➔ Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe - Session 2020
- ➔ Technicien spécialité « Ingénierie informatique systèmes d'information » - Session 2020
- ➔ Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe « Ingénierie informatique systèmes d'information » - Session 2020
- ➔ Chef de service de police municipale – Session 2020
- ➔ Gardien-brigadier de police municipale – Session 2020
- ➔ Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (3<sup>ème</sup> concours et concours externe) - Session 2021
- ➔ Agent de maîtrise spécialités « Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique » et « Hygiène accueil des enfants de classes maternelles ou classes enfantine s » - Session 2021
- ➔ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques spécialité « Bibliothèque » - Session 2021
- ➔ Conseiller socio-éducatif - Session 2021
- ➔ Auxiliaire de Soins Principal de 2<sup>ème</sup> classe – Session 2021
- ➔ Auxiliaire de Puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe – session 2021

### Les examens professionnels

- ➔ Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe – Session 2021
- ➔ Technicien principal 1<sup>ère</sup> classe – Session 2021
- ➔ Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe AG - Session 2021
- ➔ Technicien principal 2<sup>ème</sup> classe PI - Session 2021
- ➔ Attaché principal - Session 2021
- ➔ Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle – Session 2021



# Concours et examens professionnels

ACTIONS TRAITEES	Hélène ANTONELLI	Patricia ACCHIARDI
Montage des dossiers (Jurys, Correcteurs, Réunions admissibilité/admission)	69	86
Pièces manquantes (Traitement retour, relances)	/	/
Instructions dossiers	884	185
Dossiers (Préparation, reliures)	69	/
Frais de déplacement (Préparation, calcul)	17	248
Traitement courriers NPAI	120	92
Copies (recalcul notes & report)	1434	/
Demande copies d'épreuves	261	2
Mises sous plis*	3154	3720
Mails sortants	581	921

## Résultats des concours et examens professionnels

### Concours d'Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe par avancement de grade – session 2020

#### Admissibilité :

CONCOURS ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE CLASSE 2020	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	EXTERNE	INTERNE	TOTAL
Postes ouverts	26	52	52	130
Admis à concourir	64	583	456	1103
Présents	30	216	205	451
Absentéisme	53.12%	62.95%	55.04%	40.89%
Moyenne d'admissibilité	9.55	10.05	10.13	
Candidats admissibles	11	63	32	106

#### Admission :

Adjoint Adm P2C	Concours Externe	Concours Interne	3 <sup>ème</sup> Concours
Nombre de Lauréats	27	20	8
Moyenne retenue	12.00 / 20	11.00 / 20	10.50 / 20

### Concours de Technicien Territorial principal 2<sup>ème</sup> classe (3<sup>ème</sup> concours, externe, interne) – session 2020

CONCOURS TECHNICIEN TERRITORIAL P2C	EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	TOTAL
Inscrits	88	52	9	149
Inscrits après report	86	48	9	143
Nombre de postes	22	11	7	40

#### PRÉSENTS / ABSENTS

Externe	40 / 46
Interne	16 / 32
3 <sup>ème</sup> Concours	6 / 3

#### Réunion d'Admissibilité :

ADMISSIBILITÉ
Externe
Interne
3 <sup>ème</sup> Concours

17 Candidats  
Moyenne : 9,00

3 Candidats  
Moyenne : 10,00

4 Candidats  
Moyenne : 8

#### Admission :

PRÉSENTS / ABSENTS
Externe
Interne
3 <sup>ème</sup> Concours

17 / aucun absent

3 / aucun absent

4 / aucun absent

#### Réunion d'Admission :

Lauréats : 10 candidats dont :

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

SLOR

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

#### ADMISSION

Externe	6 Candidats Moyenne : 10,50
Interne	2 Candidats Moyenne : 10,75
3 <sup>ème</sup> Concours	2 Candidats Moyenne : 10

### Concours de Technicien Territorial principal 2<sup>ème</sup> classe (3<sup>ème</sup> concours, externe, interne) – session 2020

CONCOURS TECHNICIEN TERRITORIAL	EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	TOTAL
Inscrits	107	138	16	261
Inscrits après report	103	134	16	253
Nombre de postes	16	23	8	47

#### PRÉSENTS / ABSENTS

Externe	53 / 50
Interne	77 / 57
3 <sup>ème</sup> Concours	10 / 6

#### Réunion d'Admissibilité :

46 Candidats admissibles dont :

ADMISSIBILITÉ
Externe
Interne
3 <sup>ème</sup> Concours

12 Candidats  
Moyenne : 9,50

30 Candidats  
Moyenne : 10,00

4 Candidats  
Moyenne : 11,00

#### Admission :

PRÉSENTS / ABSENTS
Externe
Interne
3 <sup>ème</sup> Concours

12 / aucun absent

29 / 1

4 / aucun absent

**Réunion d'Admission :**

Lauréats : 26 candidats dont :

ADMISSIBILITÉ	
Externe	8 Candidats Moyenne : 10,50
Interne	17 Candidats Moyenne : 10,75
3 <sup>ème</sup> Concours	1 Candidat Moyenne : 11,50

**Examen professionnel d'Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe**

L'ouverture de ce concours a permis l'inscription de 286 candidats.

Le nombre d'admis à concourir est de 167.

PRÉSENTS	ABSENTS
140	27

**Admission :**

PRÉSENTS	ABSENTS
130	5

**Réunion d'Admission :****ADMISSION**

96 Candidats lauréats / Moyenne : 10,00

**Concours de Gardien Brigadier de Police municipale (Concours externe, 1<sup>er</sup> concours et 2<sup>ème</sup> concours interne) – session 2020**

CONCOURS GARDIEN-BRIGADIER	1 <sup>ER</sup> CONCOURS EXTERNE	2 <sup>ÈME</sup> CONCOURS INTERNE	TOTAL
Inscrits	263	33	17
Inscrits après report	252	32	12
Nombre de postes	23	13	9
Présents épreuves écrites	132	15	6
Nombre de candidats admissibles	41	5	2
Présents Tests	41	5	2
Admis	22	2	26

**PRÉSENTS / ABSENTS**

Externe	132 / 120
1 <sup>er</sup> concours Interne	15 / 17
2 <sup>ème</sup> concours Interne	6 / 6

**Réunion d'Admissibilité :**

48 Candidats admissibles dont :

ADMISSIBILITÉ
Externe 12 Candidats (Moyenne : 10/20)
1 <sup>er</sup> concours Interne 5 Candidats (Moyenne : 9,50/20)
2 <sup>ème</sup> concours Interne 2 Candidats (Moyenne : 10,00/20)

**Admission :**

Les épreuves physiques du concours ont été modifiées par le décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 et l'arrêté du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire de l'arrêté du 25 octobre 1994 fixant le programme des matières des épreuves du concours pour le recrutement des agents de police municipale en application du décret n° 2021-572 du 10 mai 2021 portant adaptation temporaire d'épreuves de certains concours de la

# Concours et examens professionnels

fonction publique territoriale en application de l'article 7 de l'ordonnance n° 2020-1694 du 24 décembre 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

PRÉSENTS / ABSENTS	
Externe	41 / 1
1 <sup>er</sup> concours Interne	5 / aucun absent
2 <sup>ème</sup> concours Interne	2 / aucun absent

## Réunion d'Admission :

Lauréats : 26 candidats dont :

ADMISSION	
Externe	22 Candidats (Moyenne : 10,36/20)
1 <sup>er</sup> concours Interne	2 Candidats (Moyenne : 10,75/20)
2 <sup>ème</sup> concours Interne	2 Candidats (Moyenne : 11,50/20)



## Concours de Chef de service de Police municipale (externe, interne, 3<sup>ème</sup> concours) – session 2020

L'ouverture de ce concours a permis l'inscription de 801 candidats. 274 candidats étaient présents.

CONCOURS CHEF DE SERVICE DE POLICE MUNICIPALE	EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	TOTAL
Inscrits	214	582	5	801
Inscrits au test après report	/	/	/	769
Présents au test	/	/	/	535
Admis à concourir	72	249	0	321
Présents épreuves écrites	63	211	0	274
Nombre de postes	52	63	12	127
Admissibles	13	31	0	44
Admis	9	23	0	32

## Réunion d'Admissibilité :

44 Candidats admissibles :

ADMISSIBILITÉ	
Externe	13 Candidats (Moyenne : 9.75/20)
Concours Interne	31 Candidats (Moyenne : 9.75/20)
3 <sup>ème</sup> concours	Aucun candidat admissible

## Admission :

Au regard du décret n° 2020-1134 du 15 septembre 2020 portant adaptation d'épreuves de certains concours ou examens professionnels de la fonction publique territoriale en application de l'article 5 de l'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19, les épreuves facultatives orales de langues vivantes sont annulées.

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

SLOR

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

PRÉSENTS / ABSENTS

Externe

41 / 1

Concours Interne

5 / aucun absent

## Réunion d'Admission :

Lauréats : 32 candidats dont :

ADMISSION	
Externe	9 Candidats (Moyenne : 10,75/20)
Concours Interne	23 Candidats (Moyenne : 10,75/20)

## Concours sur titres d'auxiliaire de soins principal de 2<sup>ème</sup> classe (externe) – session 2021

Ce concours a permis l'inscription de 116 Candidats répartis dans les spécialités suivantes :

- ➔ 24 candidats dans la spécialité Aide Médico Psychologique
- ➔ 92 candidats dans la spécialité Aide-soignant

## Réunion d'Admission :

14 Lauréats :

- ➔ 1 lauréat en Aide médico psychologique
- ➔ 13 lauréats en Aide-soignant

CONCOURS AUXILIAIRE DE SOINS PRINCIPAL DE 2 <sup>ÈME</sup> CLASSE	AIDE-SOIGNANT	AIDE MÉDICO PSYCHOLOGIQUE	TOTAL
Inscrits	92	24	116
Nombre de postes	14	1	15
Admis	13	1	14

## Examen professionnel de Technicien principal territorial de 2<sup>ème</sup> classe par voie de promotion interne – session 2021

SPÉCIALITÉ	PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES HYGIÈNE ET RESTAURATION
Admis à concourir	71
Absents	26
Présents	45

**Réunion d'Admissibilité :**

5 candidats ont eu une note suffisante pour passer l'épreuve orale d'entretien.

**Réunion d'Admission :** 3 lauréats**Examens professionnels de Technicien principal territorial de 2<sup>ème</sup> classe par voie d'avancement de garde – session 2021**

SPÉCIALITÉ	PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES HYGIÈNE ET RESTAURATION
Admis à concourir	10
Absents	2
Présents	8

**Réunion de coordination :**

7 candidats ont eu une note suffisante pour passer l'épreuve orale d'entretien. 5 candidats ont été entendus par un jury plénier.

**Réunion d'Admission :** 3 lauréats**Examen professionnel de Technicien principal territorial de 1<sup>ère</sup> classe par voie d'avancement de grade – session 2021**

SPÉCIALITÉ	PRÉVENTION ET GESTION DES RISQUES HYGIÈNE ET RESTAURATION
Admis à concourir	25
Absents	6
Présents	19

**Réunion de coordination :**

16 candidats ont eu une note suffisante pour passer l'épreuve orale d'entretien.

**Réunion d'Admission :** 7 lauréats**Examen professionnel d'Attaché principal – session 2021****Réunion d'Admissibilité :**

Moyenne retenue par le Jury 12/20. 108 candidats ont été retenus pour les épreuves orales lors de la réunion d'admissibilité

Admis à concourir	427
Absents	96
Présents	331

**Admissibilité :**

108 candidats ont été retenus pour les épreuves orales lors de la réunion d'admissibilité du jeudi 3 juin 2021.

**Admission :** 55 lauréats**Concours Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques spécialité « bibliothèque » - session 2021**

	INTERNE	EXTERNE	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	TOTAL
<b>Postes ouverts</b>	20	12	8	40
<b>Dossier papier</b>	0	0	0	0
<b>Pré-inscription</b>	213	308	23	544
<b>Candidats admis à concourir</b>	207	253	22	482
<b>Candidats présents aux écrits</b>	154	103	20	277
<b>Taux d'absentéisme aux épreuves écrites</b>	25,6%	59,3%	10%	42,5%
<b>Candidats admissibles</b>	46	25	11	82
<b>Candidats admis</b>	21	13	5	39

**Admissibilité :**

82 candidats admissibles dont :

	CANDIDATS	MOYENNE RETENUE
Interne	46	12,50/20
Externe	25	11,63/20
3 <sup>ème</sup> concours	11	10/20

**Admission :**

39 candidats lauréats dont :

	CANDIDATS	MOYENNE RETENUE
Interne	21	13,25/20
Externe	13	13,17/20
3 <sup>ème</sup> concours	5	13/20

**Concours de conseiller socio-éducatif**

	INTERNE	EXTERNE	TOTAL
<b>Postes ouverts</b>	19	5	24
<b>Dossier papier</b>	0	0	0
<b>Pré-inscription</b>	152	34	186
<b>Candidats admis à concourir</b>	149	23	172
<b>Candidats présents aux écrits</b>	X	13	X
<b>Taux d'absentéisme</b>	X	43%	X
<b>Candidats admissibles</b>	79	7	86
<b>Candidats admis</b>	11.02.2022 à 14h00		

**Admissibilité :**

82 candidats admissibles dont :

	CANDIDATS	MOYENNE RETENUE
Interne	79	11/20
Externe	7	10/20

**Admission :**

Réunion d'admission : jeudi 10 février 2022 à 14h  
Résultats de l'examen professionnel : vendredi 11 février 2022 à 14h

# Concours et examens professionnels

## Examen professionnel d'Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe – session 2022

	ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE	CONDUITE DE VÉHICULES	ESPACES VERTS	TOTAL
--	---------------------------	--------------------------	------------------	-------

**Pré-inscription** 121 82 90 293

**Admis à concourir** 117 77 88 282

**Candidats admissibles** A partir du 16.03.2022 à 14h00

**Candidats admis** A partir du 18.05.2022 à 14h00

## Concours d'Agent de maîtrise

SPÉCIALITÉ	EXTERNE 20% AU MOINS	EXTERNE 60% AU PLUS	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS 20% AU PLUS	TOTAL
------------	----------------------------	---------------------------	---	-------

Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines / 28 / 28  
**248 candidats** dont **1 handicapé**

Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique 4 8 2 14  
**39 Ext., 79 Int., 5 en 3<sup>ème</sup> concours**

4 36 2 42

### Réunion d'admissibilité :

SPÉCIALITÉ	EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	TOTAL
------------	---------	---------	------------------------------	-------

Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines / 42 / 42

**Moyenne retenue :**  
**9,50 / 20**

Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique

**Moyennes retenues :**

INTERNE : **10,50 / 20** EXTERNE : **9,22 / 20**

3<sup>ÈME</sup> CONCOURS : **10,22 / 20**

### Réunion d'admission :

SPÉCIALITÉ	EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> VOIE	TOTAL
------------	---------	---------	-----------------------	-------

Hygiène et accueil des enfants des écoles maternelles ou des classes enfantines / 23 / 23

**Moyenne retenue :**  
**11 / 20**

Mécanique, électromécanique, électronique, électrotechnique

**Moyennes retenues :**

INTERNE : **12,70 / 20** EXTERNE : **11,78 / 20**

3<sup>ÈME</sup> CONCOURS : **12 / 20**

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

## Concours d'ATSEM Principal de 2<sup>ème</sup> Classe – session 2021 (interne, externe et 3<sup>ème</sup> concours)

Le concours d'ATSEM Principal de 2<sup>ème</sup> Classe – session 2021 a permis l'inscription de 901 candidats admis à concourir dont 645 en Externe, 232 candidats en Interne et 24 en 3<sup>ème</sup> Concours pour 51 postes au total.

La répartition des postes est la suivante :

EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> VOIE	TOTAL
32	15	4	51

### Réunion d'admissibilité :

Les résultats sont les suivants :

VOIE DE CONCOURS	MOYENNE RETENUE	NB DE CANDIDATS
EXTERNE	15 / 20	80
3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	10,50 / 20	10

Les candidats déclarés admissibles ont été entendus du 10 janvier 2022 au 14 janvier 2022.

## Concours d'Adjoint technique territorial principal de 2<sup>ème</sup> classe – session 2022

Le concours d'Adjoint Technique Principal de 2<sup>ème</sup> Classe – session 2022 a permis l'inscription de 165 candidats admis à concourir dont 41 en Externe, 110 candidats en Interne et 14 en 3<sup>ème</sup> Concours pour 21 postes au total.

La répartition des postes est la suivante :

EXTERNE	INTERNE	3 <sup>ÈME</sup> VOIE	TOTAL
9	8	4	21

Les épreuves écrites se sont tenues le jeudi 20 janvier 2022.

## Examen professionnel d'Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle – session 2021



<b>ADMIS À CONCOURIR</b>	<b>68</b>
<b>ABSENTS</b>	<b>/</b>
<b>PRESENTS</b>	<b>68</b>

**Réunion d'Admissibilité :**

Moyenne retenue par le Jury 11.5/20. 43 candidats ont été retenus pour les épreuves orales lors de la réunion d'admissibilité.

**Réunion d'Admission :**

Moyenne retenue, 10.33/20. 29 lauréats

**Concours d'Auxiliaire de puériculture principal de 2<sup>ème</sup> classe – session 2021**

Le concours d'ATSEM Principal de 2<sup>ème</sup> Classe – session 2021 a permis l'inscription de 901 candidats admis à concourir dont 645 en Externe, 232 candidats en Interne et 24 en 3<sup>ème</sup> Concours pour 51 postes au total.

La répartition des postes est la suivante :

EXTERNE	
<b>Postes ouverts</b>	<b>34</b>
<b>Candidats admis à concourir</b>	<b>124</b>

**Admissibilité :**

La réunion d'admissibilité aura lieu le 12 avril 2022 à 14h00 au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du VAR.

**Concours de Technicien - spécialité : Prévention Gestion des Risques, Hygiène et Restauration, Métiers du spectacle, et Aménagement urbain et développement durable – (3<sup>ème</sup> concours, Externe, Interne)**

CONCOURS TECHNICIEN 2022	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	EXTERNE	INTERNE
<b>Postes ouverts</b>	<b>16</b>	<b>27</b>	<b>43</b>
<b>Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>30</b>
<b>Aménagement urbain et développement durable</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>7</b>
<b>Métiers du spectacle</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>

L'épreuve écrite programmée le 14 avril 2022.

**Concours de Technicien Principal 2<sup>ème</sup> Classe - spécialité : Prévention Gestion des Risques, Hygiène et Restauration - (3<sup>ème</sup> concours, Externe, Interne)**

CONCOURS TECHNICIEN PRINCIPAL 2022	3 <sup>ÈME</sup> CONCOURS	EXTERNE	INTERNE	TOTAL
<b>Postes ouverts</b>	<b>6</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>30</b>

L'épreuve écrite programmée le 14 avril 2022.

**Concours de Gardien Brigadier de Police Municipale (Concours Externe, 1<sup>er</sup> concours et 2<sup>ème</sup> concours Interne) – Session 2022**

CONCOURS EXTERNE	1 <sup>ER</sup> CONCOURS INTERNE	2 <sup>ÈME</sup> CONCOURS INTERNE	TOTAL
<b>Nombre de postes ouverts</b>	<b>40</b>	<b>24</b>	<b>16</b>

Epreuve écrite mardi 3 mai 2022.

# Gestions annexes

## Gestion administrative

La gestion administrative comprend les étapes suivantes :

- ➡ La préparation des tirages au sort, assortis de leurs procès-verbaux, pour les représentants du personnel dans les jurys ;
- ➡ La communication : retours sur les épreuves écrites sur site internet ou billets d'infos pour l'actualité des organisations, articles pour le magazine ;
- ➡ La préparation des ouvertures de postes pour les concours en lien avec les demandes de conventionnement et l'établissement des conventions ;
- ➡ L'élaboration des réunions : de coordination pour la mise en place des oraux, d'admissibilité, d'admission ;
- ➡ A la clôture de chaque concours, les listes des collectivités ayant déclaré des besoins pour une diffusion auprès des lauréats.

## Gestion financière

La gestion financière comprend :

- ➡ L'élaboration et le suivi des conventions : mutualisation des besoins, lieux d'épreuves, pratiques des examens professionnels en filière technique, élaborations des sujets, reprographie de sujets nationaux ;
- ➡ La préparation des devis suite aux demandes des collectivités non affiliées (ouvertures de postes, de spécialités particulières) ou hors département (élaborations de sujets assorties de reprographie et corrections) ;
- ➡ L'émission des états de paiement du Pôle Concours : rémunération des jurys, intervenants, surveillants, réunions admissibilité et admission...
- ➡ Le traitement des compensations financières en relation avec le CDG 13, centre coordonnateur de la région PACA : acomptes et soldes pour les concours et examens professionnels de catégories A et B.
- ➡ La régie de recettes pour la participation financière demandée aux candidats lors de l'inscription : envois des chèques de frais de participation au centre de traitements des chèques de Créteil, le suivi annuel des bordereaux.

## Pôle Prévention des risques et Accompagnement social

- Les missions du pôle
- Accompagnement social

## Pôle Santé et Conditions de travail

- Suivi médical des agents
- Actions sur le milieu professionnel

## Pôle Archives et Numérique

- Interventions en collectivités et établissements publics
- Elimination
- Traitement
- Vie du pôle



# Prévention des risques Santé Archives Rémunération



**Blandine MONIER**  
3<sup>ème</sup> Vice-Présidente Prévention des risques –  
Santé – Archives – Rémunération,  
Maire d'Evenos,  
Présidente de la Communauté d'Agglomération  
Sud-Sainte-Baume.



# Pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social

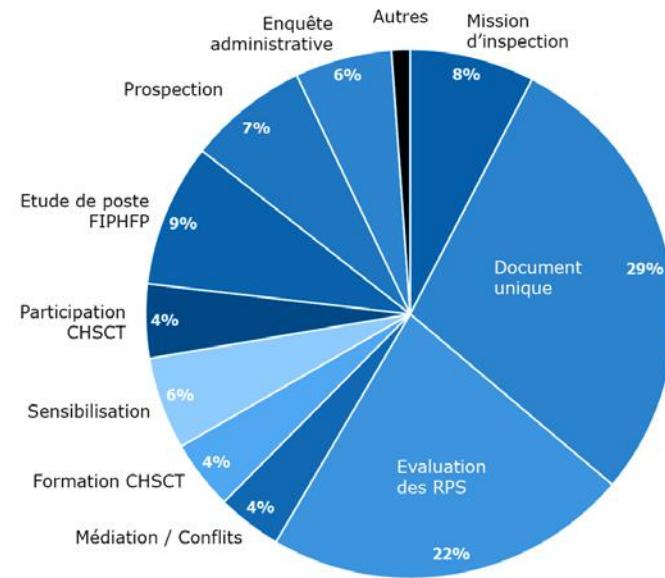
## Les missions du pôle

**Le pôle Prévention des risques met en œuvre tout au long de l'année différentes actions**

- ➔ Les missions d'inspection. Interventions au sein des collectivités par voie de convention pour assurer le rôle d'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) : contrôle des conditions d'application des règles définies dans le Code du Travail et proposition de mesures d'amélioration...
- ➔ Le conseil en prévention : Aide à la rédaction du Document Unique et à l'ensemble des documents réglementaires relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents
- ➔ La formation : Actions de sensibilisation ciblées ou multi-thèmes (bruit, hauteur, risque chimique, analyse des accidents, addictions, prévention des risques liés à l'activité physique)
- ➔ L'évaluation des risques psychosociaux (RPS) : Intégration dans le Document Unique, sensibilisation sur la thématique...
- ➔ L'aide au maintien dans l'emploi pour les personnes en situation de handicap : Convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## ÉVÉNEMENT 2022

**La validation par le Conseil d'administration de la convention-cadre relative au dispositif de signalement des situations de violence, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes. Cette convention cadre constitue une mise à jour importante du protocole existant depuis 2014 et sera proposée dès janvier 2022 à l'ensemble des collectivités affiliées au département. Elle inclut la possibilité de solliciter le CDG pour la réalisation de médiation ou d'enquête administrative.**



### 27 missions d'inspection

**296 jours de conseil en prévention dont :**

- **101 interventions dans le cadre du document unique**
- **79 évaluations de risques psychosociaux**
- **15 journées de formation au Conseil Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)**
- **20 actions de sensibilisation**
- **16 participations au CHSCT**
- **33 études de postes dans le cadre du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**
- **26 prospections**

## A SAVOIR :

**Le nombre important d'interventions en lien avec la rédaction du document unique d'évaluation des risques et sa mise à jour. On assiste à une augmentation de plus de 50 % par rapport aux années 2019 et 2020. Le nombre d'interventions sur ce sujet a donc largement augmenté par rapport aux 2 dernières années et cela peut s'expliquer par les mises à jour nécessaires avec la pandémie de COVID-19 et des demandes croissantes de collectivités non affiliées**



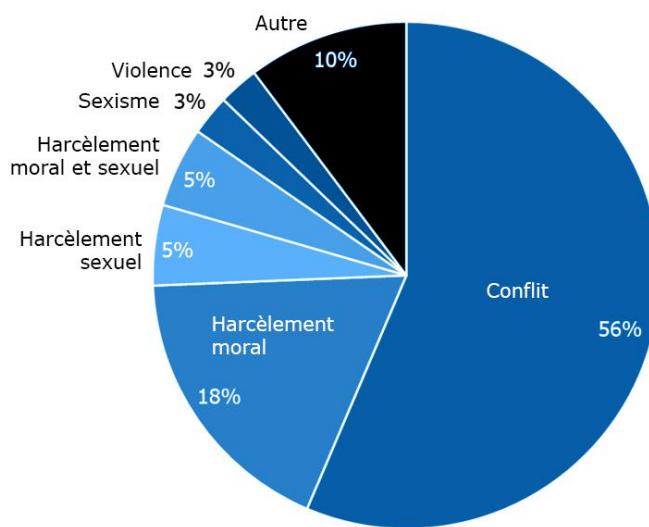
**116 réponses ont fait l'objet d'un écrit des préviseurs**

**Les thématiques des questions reçues par le pôle Prévention :**

THÉMATIQUES	TOTAL	%
COVID	45	27,1%
Conduite Véhicules et engins	19	11,4%
Formation	13	7,8%
Incendie	13	7,8%
EPI / Tenues de travail	12	7,2%
Harcèlement / RPS	9	5,4%
Documents	8	4,8%
Assistant / Conseiller de prévention	7	4,2%
CHSCT	4	2,4%
Risque chimique	3	1,8%
Addictions	3	1,8%
Travail isolé	3	1,8%
Autres	27	16,3%

## Le protocole de gestion des conflits / Enquête administrative

38 signalements sont parvenus au pôle par l'intermédiaire de DRH, du médecin de prévention ou directement par les agents.



## Accompagnement social

Le contrat suit maintenant son cours et aucune collectivité n'a adhéré au contrat groupe au cours de l'année 2021. Pour rappel, les conventions avaient été signées pour une durée de 6 ans à partir de 2017. Elles prendront donc fin en fonction des collectivités entre janvier et décembre 2023.

Par ailleurs, la parution de l'ordonnance relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique du 18 février 2021 va nécessairement entraîner une réflexion pour le CDG 83 sur les suites à donner à cette mission.

Pour rappel, cette ordonnance prévoit notamment la mise en place d'une participation obligatoire des employeurs publics territoriaux sur le volet santé (au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2026) et prévoyance (au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2025).



# Pôle Santé et Conditions de travail

## Suivi médical des agents

### Visite médicale d'embauche

Elle est obligatoire pour tous les agents. Les agents stagiaires, titulaires, à temps complet, temps partiel, temps non complet, les non titulaires de droit public et les apprentis bénéficient d'une double visite médicale d'embauche :

- ➡ Une qui doit avoir lieu avant l'embauche auprès d'un médecin généraliste agréé
- ➡ Une auprès du médecin de prévention dans le mois qui suit l'embauche



### Visite périodique

Elle doit avoir lieu au minimum tous les 2 ans (loi n°84-53 du 26 janvier 1984). Dans cet intervalle, l'agent qui le demande peut bénéficier d'un examen médical supplémentaire.

### Visite de reprise

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de disposition réglementaire imposant une visite de reprise. Celle-ci se réalise sur demande de la collectivité à l'issue d'un arrêt de travail (maladie ordinaire, maladie professionnelle, maternité, disponibilité, accident de service...). Le médecin de prévention donne son avis sur les conditions de reprise de l'agent sur son poste de travail en fonction de son état de santé.

A titre d'exemple, le service de médecine préventive propose aux collectivités ayant conventionné avec lui de demander une visite de reprise :

- ➡ Après 30 jours d'arrêt pour les maladies et accidents non liés au service
- ➡ Après 8 jours d'arrêt pour les accidents de service
- ➡ Après toute absence en rapport avec une maladie professionnelle

### Visite de pré-reprise

A la demande de l'agent ou de son médecin traitant, elle permet d'anticiper sur les conditions de retour à l'emploi de l'agent.

### Surveillance médicale particulière

Certains agents sont soumis à une surveillance médicale particulière : Personnes reconnues travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintègrés après un congé de longue maladie ou de longue durée (visite de reprise ou de pré-reprise). Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale.

### Visite à la demande de l'agent

Tout agent en activité est en droit de solliciter une visite médicale dans l'intervalle de 2 visites périodiques obligatoires.

### Visite à la demande de la collectivité

Tout élément porté à la connaissance de la collectivité susceptible de compromettre la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec son poste de travail peut faire l'objet d'une demande de visite particulière.

### Visite à la demande du médecin de prévention

Le médecin de prévention peut être amené à convoquer un agent en visite (en vue de la rédaction d'un rapport requis par la Commission de réforme ou le Comité médical, suite à la réception de documents médicaux...). Dans ce cas, le secrétariat du service de médecine prend contact avec le service RH de la collectivité pour planifier la visite.

A la fin de chaque visite, le médecin émet un avis sur l'adéquation entre l'état de santé de l'agent et son environnement de travail.

### Les entretiens infirmiers

A la demande du médecin de prévention, les infirmiers interviennent dans le cadre d'entretiens entre deux visites périodiques. A l'issue de cet entretien, une attestation est remise et une suite est donnée. Les infirmiers interviennent aussi parallèlement aux vacations médecin dans le cadre de la réalisation des examens complémentaires (visio-test, audiomètre...).

### Les actions sur le milieu professionnel

**Dans le cadre de ses missions, le médecin de prévention consacre un tiers de son temps aux actions sur le milieu professionnel. Il dispose d'un libre accès aux lieux de travail.**

### La mission de conseil

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- ➡ L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- ➡ L'hygiène générale des locaux de service

- ➡ L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- ➡ La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel
- ➡ L'hygiène dans les restaurants administratifs
- ➡ L'information sanitaire

Dans le cadre de cette mission, le médecin de prévention siège de plein droit aux réunions du Comité Technique ou au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail avec voix consultative.

### L'action sur le milieu professionnel

Pour mener à bien cette action, l'équipe pluridisciplinaire du service de médecine préventive (médecins et infirmiers) réalise des visites sur site dans le cadre du tiers temps :

- ➡ Visite sur des lieux de travail
- ➡ Etude des postes et des ambiances de travail
- ➡ Etude du temps consacré à l'amélioration des conditions de travail et l'étude des accidents du travail
- ➡ Documentation ou recherche en rapport avec les milieux de travail
- ➡ Surveillance générale de l'hygiène dans les collectivités
- ➡ Présence aux réunions des différents organismes, tels que les Comités Techniques ou les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
- ➡ Etablissement et présentation des rapports médicaux

Dans l'exercice de ces missions, un membre de l'équipe pluridisciplinaire intervient seul ou en collaboration avec un membre du pôle Prévention des risques professionnels du CDG83.



**A SAVOIR :** L'année 2021 a été marquée par un nombre important de recrutements (prise de fonction de 6 nouveaux collaborateurs médecins et de 2 infirmiers en santé au travail), pour répondre à une augmentation significative de l'activité du service avec l'adhésion en cours d'année de 2 collectivités à gros effectif : la ville et le CCAS de Hyères (adhésion au 1<sup>er</sup> mai 2021) et la Métropole TPM (hors antennes Toulon et Hyères, adhésion au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

L'activité a été concentrée sur l'accompagnement et la mise en place de la formation des nouveaux membres de l'équipe pluridisciplinaire (logiciel Medtra, formation médicale, formation statutaire...).

L'accompagnement des collectivités dans la gestion des situations liées à la crise sanitaire (gestion des agents vulnérables, protocoles sanitaires évolutifs...) s'est poursuivi et renforcé pour répondre aux exigences des recommandations et des décrets qui se sont succédé.

La stabilisation de l'effectif a permis d'initier la mise en place d'une sectorisation des médecins et des infirmiers du service en vue du déploiement massif du tiers temps qui sera un des enjeux prioritaires de l'année à venir.

In fine, le développement important du service sur l'année 2021 a généré un surcroit d'activité administrative, et mis en évidence le besoin de renfort du secrétariat. La finalisation du recrutement de la nouvelle assistante administrative sera un objectif attendu de l'année 2022 en vue de pérenniser la continuité de service.



**101 collectivités adhérentes au 31/12/2021**  
**(92 affiliées et 9 non affiliées)**



**10411 agents suivis**



**3927 visites programmées dont :**

- **2114 visites périodiques**
- **191 visites de surveillance médicale particulière**
- **489 visites d'embauche**
- **82 visites de pré-reprise**
- **481 visites de reprise**
- **570 autres motifs**
- **637 entretiens infirmier**



**Nombre d'absences visites médicales : 371**



**Nombre d'absence entretiens infirmiers : 53**



**3556 visites médicales réalisées**



**584 entretiens infirmiers réalisés**



**1557 visiotests**



**915 audiogrammes**



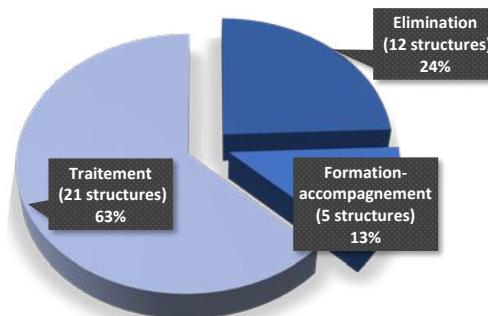
**55 Actions en Milieu Professionnel réalisées dont :**

- **12 études de poste**
- **15 études de poste dans le cadre du FIPHFP**
- **8 participations au CHSCT**
- **20 visites de services**  
(dont 7 dans le cadre du DUERP)

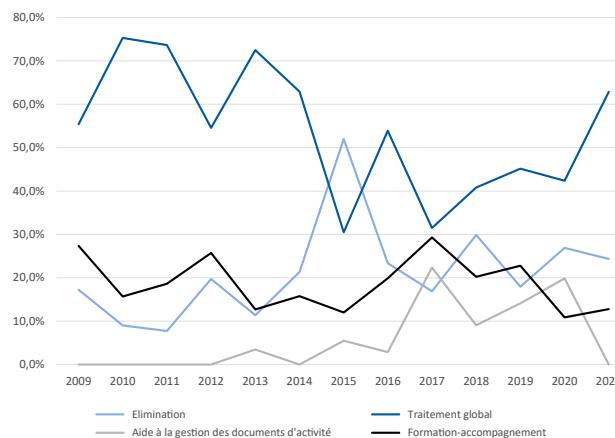
# Pôle Archives et Numérique

## Interventions en collectivités et établissements publics

Part du temps de travail par type de prestation<sup>3</sup>



Evolution des parts du temps de travail par type de prestation depuis 2009<sup>4</sup>



<sup>3</sup> Les tarifs étant établis à la journée et fixés quel que soit le type d'intervention, les recettes sont proportionnelles au temps de travail.

<sup>4</sup> Le service archives a été créé le 1<sup>er</sup> septembre 2008, les 4 premiers mois d'activité ne sont pas comptabilisés.



**187 jours d'interventions dans 34 structures : 26 communes, 3 communautés d'agglomération, 1 communauté de communes, 1 syndicat mixte et 3 syndicats intercommunaux à vocation unique**  
**280 mètres linéaires d'archives éliminables identifiées, visées par le directeur des Archives départementales du Var au cours de leurs interventions**



**Les interventions ont été réalisées dans 21 structures**  
**135 jours de travail sur site soit 63%**

## Elimination

L'objectif de la prestation d'élimination est de libérer rapidement de la place dans les locaux d'archives. Les archivistes du CDG83 réalisent le tri et identifient les documents éliminables les plus volumineux, ils rédigent un bordereau d'élimination et s'assurent de sa validation par les Archives départementales. Si cela est nécessaire, ils réorganisent les locaux afin d'augmenter l'espace disponible.

**Les interventions ont été réalisées dans 12 structures**

**367 heures de travail sur site soit 24% du temps de travail des archivistes sur le terrain**

## Traitement

L'objectif de cette prestation est de séparer les archives éliminables de celles qui doivent être conservées définitivement. Ces dernières seront classées, conditionnées et inventoriées dans un instrument de recherche réglementaire conforme aux normes en vigueur.

Ces interventions sont longues car le travail est complexe et la quantité d'archives à traiter est importante, d'autant que le plus souvent aucune action de ce type n'a été menée depuis la création de la collectivité. Depuis 7 ans, le Pôle Archives et Numérique propose des devis de traitement partiel ciblés sur un ou plusieurs domaines administratifs. Ces interventions sont plus courtes, donc plus adaptées aux contraintes budgétaires des collectivités.

## Vie du pôle

L'effectif du pôle a été fortement remanié depuis le 31 décembre 2019 avec trois départs et deux arrivées. Deux autres recrutements se sont révélés infructueux. Cette évolution de l'effectif a un impact important sur la capacité d'intervention du pôle. Un recrutement est prévu en 2022 afin de remédier à cette situation.

Conformément au projet de mandat un travail d'analyse et de prospective financière a été réalisé au sein du Pôle. Dans un souci de professionnalisation, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 21 octobre, a différencié le coût des missions à expertise (tri, classement des archives, élimination et récolement) de celui des missions à forte expertise (formation, formation-accompagnement, aide à la gestion des documents d'activités, audit). L'intervention d'un archiviste pendant une journée est facturée 320 euros pour les prestations à expertise et 350 euros pour les prestations à forte expertise.





## Formation-accompagnement



Cette prestation est toujours très demandée par les collectivités mais sa spécificité (à la fois coaching, formation individuelle et tutorat) nécessite une maîtrise de savoir-faire spécifique, notamment en matière de gestion de la relation interpersonnelle et de l'animation pédagogique.

Il a également été constaté un décalage parfois important entre les objectifs assignés à l'agent par la collectivité, ainsi que le temps et les moyens mis à sa disposition, et le contenu de la formation-accompagnement. Ce décalage provient souvent de l'image négative et limitée du métier d'archiviste. L'étendue des missions et la variété des compétences sont fréquemment minimisées. On imagine souvent une personne seule classant du papier dans un local poussiéreux, que l'on contacte quand on veut se débarrasser de ses documents. Paradoxalement, les attentes sont souvent très importantes : désengorger rapidement l'ensemble des locaux, classer et rendre accessibles les archives à conserver puis traiter les documents de tous les services juste après leur création, le tout dans un temps record.

Ainsi les collectivités qui affectent un agent aux archives et sollicitent la formation-accompagnement du CDG83 sous-estiment fréquemment les compétences nécessaires pour ce poste. Cela met les formateurs du Pôle dans une situation difficile car ils sont les seuls interlocuteurs-métier de l'agent et ont à supporter le décalage entre le profil de l'agent et les attendus du métier. Enfin, le manque de valorisation du travail

réalisé par l'archiviste peut entraîner une perte de motivation. Pour remédier à cet état de fait, le pôle va intensifier sa communication sur la réalité du métier d'archiviste, la variété de ses compétences, et, par voie de conséquence, le temps nécessaire pour les acquérir, puis pour atteindre les objectifs, notamment en matière de classement.

**5 structures ont bénéficié de cette prestation**  
**Cette intervention représente 13% du temps de travail des archivistes sur le terrain**

## Formation théorique

Le Pôle Archives et Numérique du CDG 83 propose une formation à la bonne gestion quotidienne des documents papier et électroniques dès leur production et tout au long de leur cycle de vie. Elle vise à faciliter le quotidien des agents confrontés à une quantité croissante de documents aux supports et formats variés. La formation est animée sur site, elle est destinée à l'ensemble des agents ayant à gérer des documents papier et/ou électroniques. Chaque session dure 3 heures et rassemble au maximum 15 agents. Elle est incluse dans toute intervention d'élimination, de traitement et d'aide à la gestion des documents d'activité.

## Aide à la gestion des documents d'activités

L'objectif de cette prestation est de normaliser et professionnaliser la gestion quotidienne et la conservation des documents papier et électroniques dès leur production afin qu'elles répondent parfaitement aux besoins de la structure et qu'elles soient conformes à la réglementation et aux bonnes pratiques.

Le Pôle Archives et Numérique élabore des outils et des procédures afin d'uniformiser les pratiques de classement, de nommage et de tri : un plan de classement et une procédure de nommage des fichiers communs à tous les agents de l'organisation améliorent le partage de l'information et facilitent les opérations de classement et de recherche de documents. Les tableaux de gestion, spécifiques à chaque service, permettent aux agents de connaître les durées de conservation des documents qu'ils produisent, ce qui facilite le classement en vue des éliminations ou des versements aux archives.

Une charte d'usage de gestion des courriels, une fiche pratique pour la tenue des registres des actes administratifs, une procédure de versement et d'élimination, une procédure de communication des archives, et un guide de bonne gestion de l'information papier et électronique reprenant l'ensemble des procédures mises en place, peuvent également être produits.

Une démarche d'accompagnement au changement est mise en place tout au long de la mission. L'ensemble des acteurs concernés (Direction générale des services, services producteurs de documents papier et électroniques, service informatique, qualiticien, etc.) sont formés aux nouvelles pratiques et associés à chaque étape de la conception des outils et des procédures. Un comité de pilotage est mis en place afin de valider la méthodologie, le planning et les différentes productions au cours de réunions animées par les archivistes du CDG83.

## Actions au sein du CDG 83

### Accompagnement des Pôles dans la gestion de leurs archives :

- ➡ mise à jour des tableaux de gestion,
- ➡ élaboration d'outils spécifiques en cas de besoin,
- ➡ assistance dans la rédaction des bordereaux d'élimination et de versement,
- ➡ gestion des opérations de versement et de destruction physique des documents par un prestataire,
- ➡ communication des documents archivés.

Pilotage du projet de déploiement de la Gestion Electronique de Documents au sein du centre de gestion :

### Administration fonctionnelle :

- ➡ formation des agents,
- ➡ gestion des incidents,
- ➡ instruction et réalisation des demandes d'évolution de l'outil et des procédures.
- ➡ lien avec le prestataire lorsque son intervention est nécessaire.

### Poursuite du déploiement de la solution :

- ➡ pilotage du projet,
- ➡ participation à l'expression des besoins par les services,
- ➡ participation à l'élaboration des spécifications fonctionnelles,
- ➡ validation des spécifications fonctionnelles,
- ➡ élaboration des référentiels documentaires,
- ➡ élaboration des méthodologies spécifiques.

# Rémunération : la prestation Paie

Cette prestation est destinée aux communes et établissements publics ainsi qu'aux structures intercommunales disposant de peu de moyens humains, matériels ou techniques pour assurer le traitement de leurs paies en interne et qui souhaitent externaliser cette partie de leur RH ou se réorganiser ou rencontrant des problématiques de continuité de service.

Le gestionnaire paie du CDG, en lien avec le correspondant de la collectivité, établit les paies mensuelles de tous types d'agents (titulaires, élus, contractuels), les éditions complémentaires telles que les états des charges, l'interface comptable ou le fichier HOPAYRA.

Le CDG assure les déclarations DSN (Déclaration Sociale Nominative) mensuelles. En fin d'année, le CDG assure la transmission DADSU pour les collectivités qui n'étaient pas en DSN en 2021.

## Le coût du service

La prestation est facturée chaque trimestre en fonction du nombre de bulletins de paie. Au cours de l'année 2021, la convention de paie a répercuté les coûts supplémentaires liés à la prise en charge de la Déclaration Sociale Nominative et au passage des collectivités en M57.

Cette nouvelle convention s'applique au 1<sup>er</sup> janvier 2022. L'audit de 2 mois est également pris en compte pour la facturation de la prestation.

Le nouveau tarif de la prestation est de 8 euros par bulletin.

**27 collectivités adhérentes en 2021  
18 291 paies en 2021, soit 34 entités budgétaires (SIRET différents) soit une moyenne 1 524 paies mensuelles**



**A SAVOIR : 2021, la 2<sup>ème</sup> année d'entrée des collectivités adhérentes en Déclaration Sociale Nominative (DSN)** Pour son compte et celui des collectivités éligibles dont il effectue les opérations de paie, le CDG 83 a procédé avec succès à la mise en place de la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ; en 2020, pour les Communautés d'Agglomération et le Centre de Gestion, en 2021 pour les Communautés de Communes et les Communes de plus de 100 agents. La DSN nécessite un paramétrage important et précis. La fiabilisation et le contrôle des données impliquent une expertise des déclarations attendues et une veille sociale.

La DSN permet la transmission des données de paie aux organismes suivants :

- ⇒ L'URSSAF
- ⇒ La DGFiP
- ⇒ La CNRACL
- ⇒ La RAFP
- ⇒ L'IRCANTEC



**Le service a réalisé le paramétrage et les tests nécessaires pour le passage en DSN pour 21 collectivités au 1<sup>er</sup> janvier 2022**  
**3 collectivités ont adhéré au service paie à façon au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Les paramétrages et les audits se sont déroulés en novembre et décembre 2021**  
**Plus de 300 collectivités ont participé au webinaire « toute la fonction publique passe en DSN » au mois d'octobre 2021 en partenariat avec la CARSAT, la CPAM et Net entreprises**

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

## L'engouement pour la rupture conventionnelle, mise en place à titre expérimental, se poursuit

Les décrets 2019-1593 et 2019-1596 encadrent les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale.

Il s'agit d'un mode de fin de collaboration nouveau dans la fonction publique basé sur une négociation encadrée.



**70 demandes d'études concernant ce dispositif**

## L'assistance aux collectivités pour le versement de la prime de fin de contrat et de précarité

Le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020, relatif à l'indemnité de fin de contrat, s'est appliqué au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il dispose du versement d'une indemnité versée à la fin des contrats de droit public.

## La nouvelle nomenclature M57

Un projet de modernisation de la comptabilité publique est en cours.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, le référentiel budgétaire et comptable M57 a vocation à être la nouvelle nomenclature comptable des collectivités territoriales et de ses établissements publics administratifs. Il vise ainsi à abroger les autres instructions budgétaires et comptables (M14, M52, M61, M71, M831 et M832).

Dès le 1<sup>er</sup> semestre, le service a recensé les collectivités paie à façon concernées. Il s'est formé aux paramétrages correspondants. Ainsi, entre la paie de décembre 2021 et janvier 2022, il a pu réaliser le travail de paramétrage de la paie en coordination avec les services finances des 6 collectivités qui ont choisi d'opter pour la nomenclature M57.



# Pôle Carrière - Instances

- Expertise statutaire
- Les instances paritaires
- Les instances médicales
- CNRACL

# Pôle Conseil et Emploi territorial

- Bourse de l'emploi
- Conseil aux candidats
- Aide au recrutement
- Service de remplacement
- Intérim territorial
- Handicap : accompagner au recrutement
- Période Préparatoire au Reclassement (PPR)
- Participation aux enquêtes nationales
- Gestion du droit syndical
- Examens psychotechniques
- Conseil en organisation
- Accompagnement à la réalisation du plan de formation



A large, semi-transparent background image shows several people in an office environment. Some are seated at desks with papers and computer monitors, while others are standing or walking through the space. The overall color palette is warm, dominated by yellows and oranges.

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

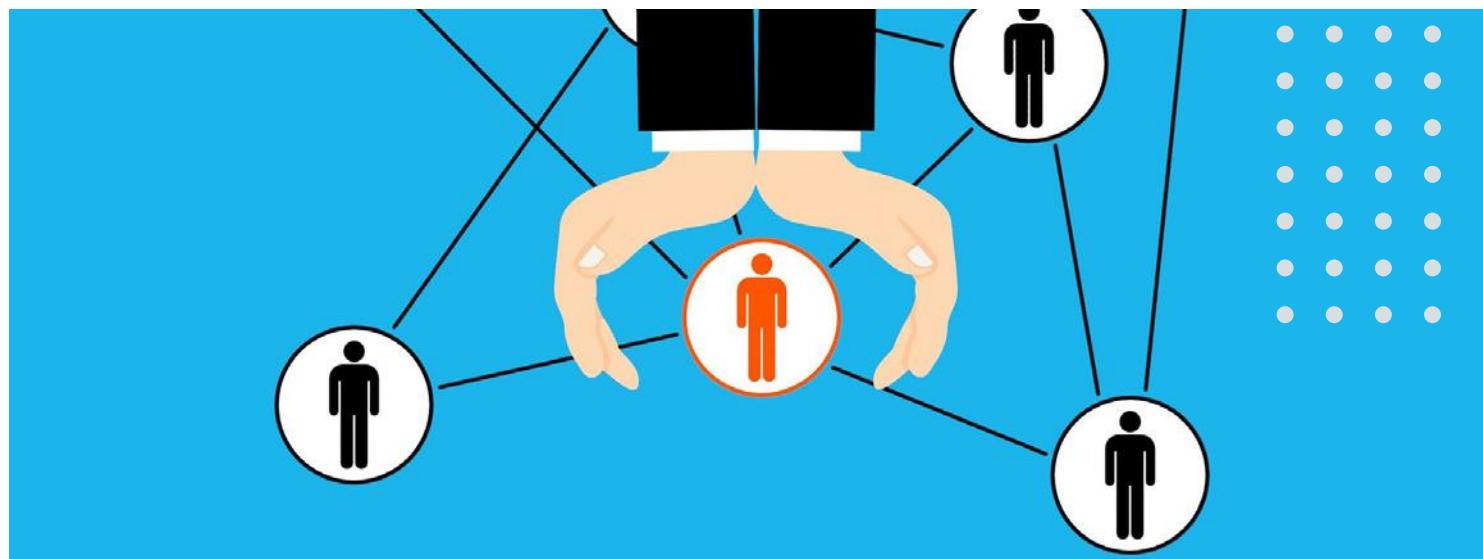
Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Relations sociales Emploi public

# Pôle Carrière – Instances – CNRACL



## Bernard CHILINI

4<sup>ème</sup> Vice-Président Relations sociales et  
Emploi public,  
Maire de Figanières,  
Vice-Président de la Dracénie Provence Verdon  
Agglomération.

## Expertise statutaire

Cette expertise se traduit par l'aide et le conseil apportés aux collectivités pour :

- ➔ La compréhension des textes et l'application des règles statutaires
- ➔ L'élaboration de certains actes de gestion
- ➔ La gestion des avancements d'échelon
- ➔ L'édition automatisée des tableaux d'avancement
- ➔ La gestion des promotions

Le secteur carrière tient à jour le dossier individuel des agents de 144 communes et 94 établissements publics affiliés. Il rencontre les Maires et les services RH à leur demande.



9 flashes infos / notes d'informations dont 3 statuts et  
6 covid

### Effectifs par catégorie :

- 15 249 agents dont :
- ➔ 1319 agents Catégorie A
  - ➔ 1643 agents Catégorie B
  - ➔ 12 287 agents Catégorie C

### Effectifs par filière :

- ➔ Administrative : 4 337 agents
- ➔ Technique : 8 264 agents
- ➔ Culturelle : 681 agents
- ➔ Emplois fonctionnels : 134 agents
- ➔ Médico-sociale : 956 agents
- ➔ Police municipale : 756 agents
- ➔ Sportive : 121 agents



**13 616 arrêtés saisis**



**15 774 documents ont été indexés et classés dans le logiciel d'archivage ELO, dans le cadre de la Gestion Electronique des Documents (GED)**



**- 121 courriers envoyés aux collectivités**

**- 3 560 mails envoyés**

**- 4 917 mails reçus**

**- 2 095 appels téléphoniques**

## Les instances paritaires

### Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Chaque CAP émet un avis consultatif sur la situation individuelle des agents. Elle rend un avis préalable à la décision de l'autorité territoriale sur un changement dans la carrière de l'agent et examine les propositions par avis et groupes hiérarchiques. La CAP concerne toutes les collectivités et établissements affiliés au Centre de Gestion.



**13 réunions se sont tenues dont :**

- **4 en Catégorie A**
- **4 en Catégorie B**
- **5 en Catégorie C**



**Les documents traités en CAP :**

- Catégorie A : **116**
- Catégorie B : **301**
- Catégorie C : **117**

### Le Comité Technique (CT)

Le CT émet un avis préalable aux décisions portant sur l'organisation du travail et le fonctionnement des collectivités. Le CT concerne toutes les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents.



**6 séances**

**114 collectivités concernées**

**216 dossiers traités**

**186 convocations envoyées**

**CHSCT : 3 séances, 7 dossiers traités**

**pour 6 collectivités / 93 convocations envoyées**

### Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP)

Les CCP sont des instances paritaires de dialogue social et de représentation des agents contractuels de droit public à temps complet ou non complet. Ces commissions sont créées auprès des Centres de Gestion par les collectivités et établissements publics affiliés.



**1 dossier traité pour l'ensemble des catégories / 62 convocations envoyées**

### Conseil de discipline

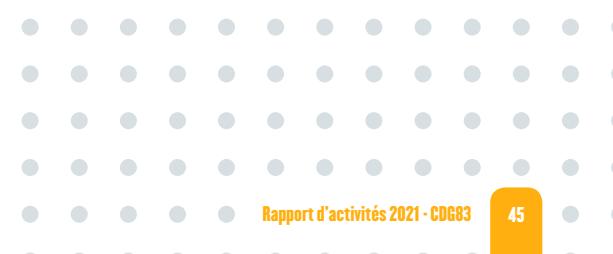
Le Conseil de discipline émet un avis préalable à la décision de sanction de l'autorité territoriale. Il est une émanation de la CAP qui se réunit en formation disciplinaire. Le Conseil de discipline est obligatoirement saisi pour les demandes de sanction des 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup>, et 4<sup>ème</sup> groupes.



**28 réunions de Conseil de Discipline**

SANCTION DEMANDÉE	AVIS DU CONSEIL
1 Révocation	Révocation
2 Révocation	Révocation
3 Exclusion temporaire de 2 ans	Exclusion temporaire de 1 an dont 11 mois avec sursis
4 Exclusion temporaire de 1 an dont 6 mois avec sursis	Exclusion temporaire de 1 an dont 11 mois avec sursis
5 Exclusion temporaire de 16 jours	Sursis à statuer
6 Exclusion temporaire de 6 mois dont 5 mois avec sursis	Exclusion temporaire de 6 mois dont 5 mois avec sursis
7 Exclusion temporaire de 18 mois	Report
8 Révocation	Révocation

9	Exclusion temporaire de 18 mois	Exclusion temporaire de 3 jours
10	Exclusion temporaire de 18 mois dont 17 mois avec sursis	Exclusion temporaire de 18 mois dont 17 mois avec sursis
11	Révocation	Exclusion temporaire de 20 jours
12	Révocation	Pas de sanction
13	Révocation	Pas de sanction
14	Révocation	Report
15	Révocation	Exclusion temporaire de 16 jours
16	Exclusion temporaire de 3 mois	Exclusion temporaire de 1 an dont 10 mois avec sursis
17	Exclusion temporaire de 4 mois	Exclusion temporaire de 4 mois
18	Rétrogradation	Rétrogradation
19	Abaissement d'échelon	Abaissement d'échelon
20	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office
21	Révocation	Exclusion temporaire de 4 jours
22	Révocation	Exclusion temporaire de 4 jours
23	Révocation	Pas de quorum
24	Révocation	Exclusion temporaire de 2 ans dont 20 mois avec sursis
25	Révocation	Exclusion temporaire de 4 jours
26	Révocation	Exclusion temporaire de 4 jours
27	Révocation	Exclusion temporaire de 4 mois dont 3 mois avec sursis
28	Révocation	Révocation



## Répartition par Grade :

GRADE	NOMBRE
Adjoint technique	4
Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	2
Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe	1
Agent de maîtrise principal	1
Agent de maîtrise	1
Gardien-brigadier de Police Municipale	1
Adjoint administratif	2
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	6
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe	2
Adjoint d'animation	1
Animateur	1
Adjoint du patrimoine principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1

## Les instances médicales

### Le Comité médical

Le Comité médical est une instance départementale consultative chargée d'émettre des avis préalables à certaines décisions liées à la santé des agents. Depuis le 1<sup>er</sup> février 2016, le Comité médical est compétent pour toutes les collectivités et établissements publics du Var affiliés et non affiliés.



**3004 dossiers traités  
11 séances organisées**

### Répartition des dossiers entre collectivités affiliées et collectivités non affiliées :



**Nombre dossiers collectivités affiliées : 1232**

**Nombre dossiers collectivités non affiliées : 1772**

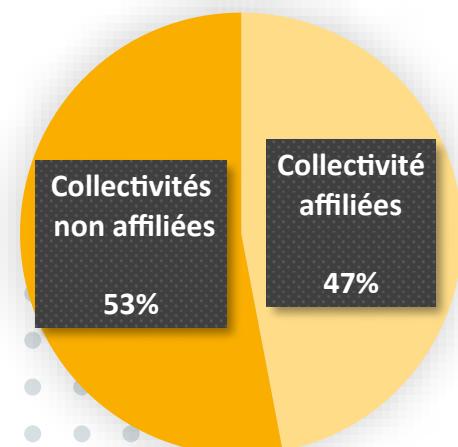
## La Commission de réforme

La Commission départementale de réforme est un organisme médical paritaire consultatif concourant à la protection sociale des fonctionnaires.



**731 dossiers traités  
21 séances organisées**

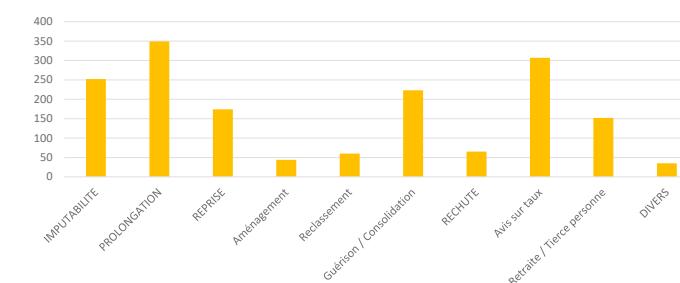
### Répartition des dossiers entre collectivités affiliées et collectivités non affiliées :



**Nombre dossiers collectivités affiliées : 338**

**Nombre dossiers collectivités non affiliées : 393**

### Principaux cas de saisine :



## Le Partenariat avec la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Cette convention se traduit par une mission de relais d'informations sur la réglementation et les procédures, tant auprès des collectivités que des agents.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le Centre de Gestion a signé une nouvelle convention d'une durée de trois ans qui actualise le rôle du CDG en matière d'actes de gestion en tenant compte de la dématérialisation des processus et l'instauration du droit à l'information des actifs.



**2 441 actions dont :**

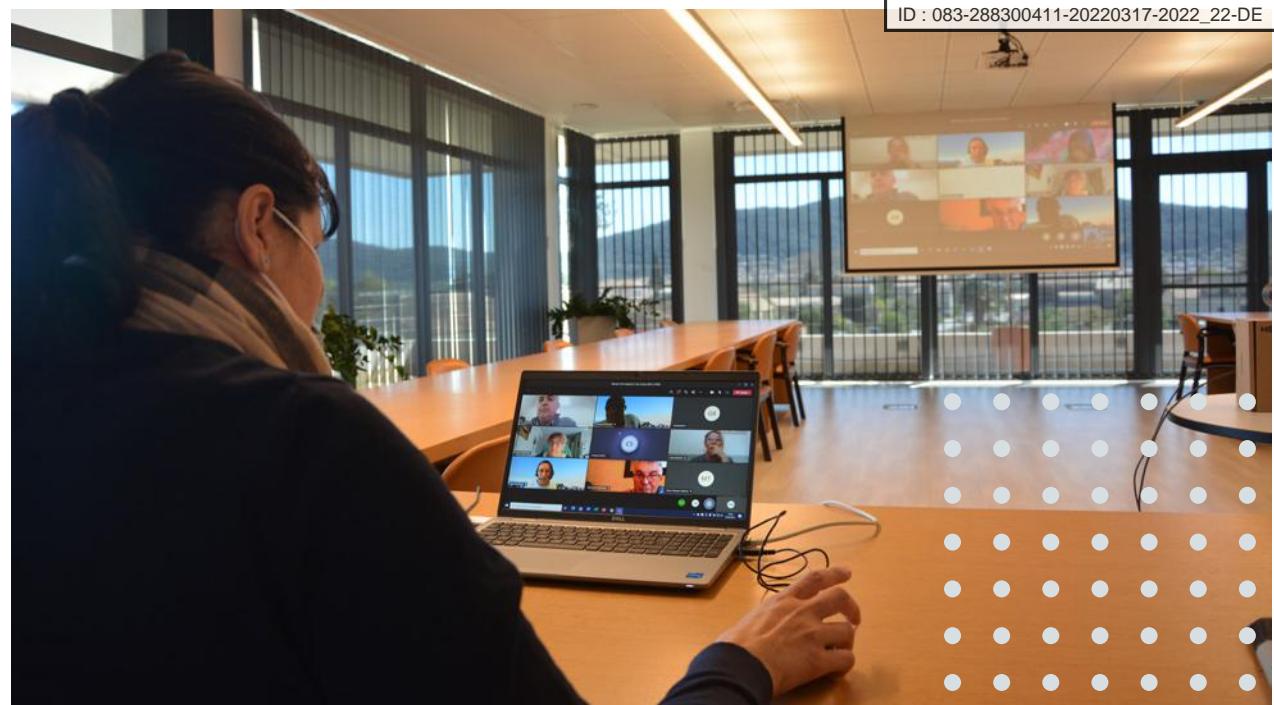
- **427** gestions des comptes individuels
- **388** simulations de pension
- **671** qualifications des comptes individuels retraite
- **21** validations et rétablissements de pensions
- **432** pensions (normale, réversion, invalidité)



**9 Flashes infos**



**9 404 correspondances envoyées**  
(courriers, bordereaux d'envoi, mails)



Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Pôle Conseil et Emploi territorial

## Bourse de l'emploi

L'ordonnance n°2017-543 du 13 avril 2017 et le décret 2018-1351 du 28 décembre 2018, prévoit l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux 3 versants de la Fonction Publique dénommé « Place de l'Emploi public. » Pour répondre à cette obligation, le Centre de Gestion du Var a déclaré via le GIP à la plateforme Emploi territorial pour la gestion des opérations de déclarations de vacances / créations d'emplois et de publicité des offres d'emplois.

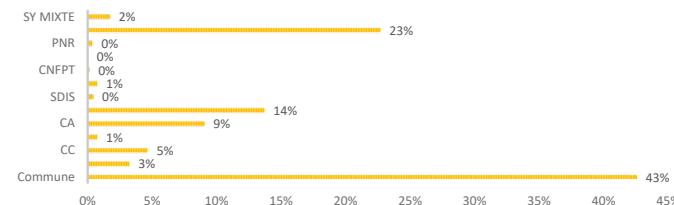


**3 710 déclarations de créations de postes et de vacances d'emplois pour l'année 2021 dont 1 898 déclarations réalisées pour les collectivités affiliées (35 déclarations concernant la catégorie A+)**

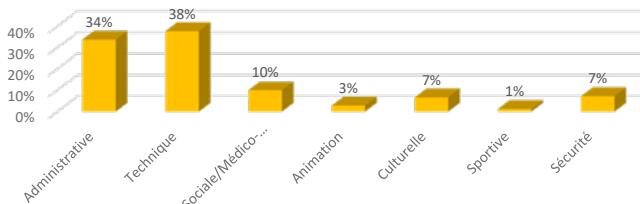
**4 arrêtés d'annulation pour 421 déclarations de vacances d'emplois et déclarations de créations d'emplois**

**1 635 offres d'emplois ont été diffusées sur le site Internet Emploi Territorial et relayées sur l'espace numérique commun aux 3 Fonctions Publiques – Place de l'Emploi public**

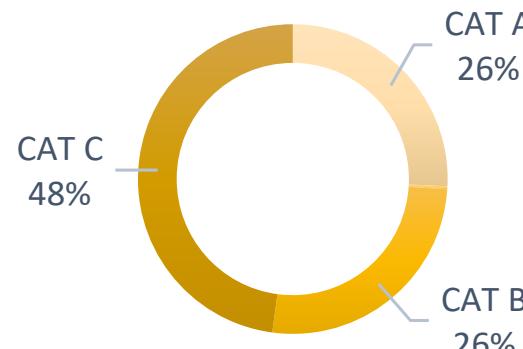
### Répartition des offres par type de collectivités :



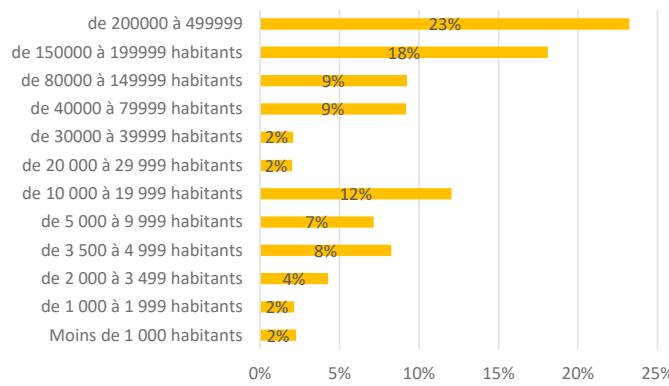
### Répartition des offres par filières :



### Répartition des offres par catégories d'emploi :



### Répartition des offres par strate démographique :



Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



**623 personnes inscrites à la Bourse de l'Emploi public dont 197 candidats sont des fonctionnaires en postes (89% fonctionnaires territoriaux, 7% fonctionnaires d'Etat et 4% fonctionnaires hospitaliers)**

**154 personnes ont fait l'objet d'une 1ère inscription**  
Les filières administrative et technique sont majoritaires avec un taux respectif de 64% et 19%  
**61% des lauréats de concours sont issus de la catégorie C**

**A SAVOIR : 58 personnes ont été radiées de la Bourse de l'emploi en 2021 soit une baisse de 50% par rapport à 2020.**



**910 stagiaires et détachés pour stages en 2021 contre 879 en 2020 soit une hausse de 31 agents**



### Conseil aux candidats



**101 personnes renseignées**

Compte tenu des restrictions sanitaires encore existantes, pour 83 d'entre elles, l'entretien s'est réalisé en distanciel par téléphone. Malgré cette méthodologie d'entretien, l'aide apportée reste sur la rédaction de la lettre de motivation et curriculum vitae et l'accompagnement pour la préparation à des entretiens de recrutement.

Les candidats ont continué à bénéficier de renseignements sur le contrat d'apprentissage public et sur les différents dispositifs de la formation (VAE, bilan de compétences, congé de formation...).

## Conseils en évolution professionnelle



**8 agents accompagnés**

Ce dispositif d'accompagnement personnalisé permet à un agent de faire le point sur sa situation professionnelle afin d'établir ou de consolider un projet d'évolution. Il est recommandé que la collectivité s'implique dans la démarche dans le cadre de sa politique de gestion des ressources humaines. Trois étapes sont prévues :

- ➔ Diagnostic de la situation professionnelle de l'agent
- ➔ Conseil visant à définir un projet professionnel réaliste
- ➔ Conseil sur la mise en œuvre du projet

Le conseiller en évolution professionnelle du CDG intervient en tant qu'accompagnant dans une réflexion conjointe. Il permet à l'agent de déterminer un projet professionnel et de définir les compétences à valoriser ou à développer.

## Informations collectives

Le pôle anime des réunions d'informations collectives à destination du grand public et des fonctionnaires à la demande de structures publiques (Pôle Emploi, services de l'Etat...) ou associations (Missions locales, Maisons de l'emploi, ADAPT...).



**Animation de 7 ateliers sur « les modes de recrutement dans la Fonction Publique » pour la Maison de l'Emploi de Toulon Provence Méditerranée**

**Participation à 6 Forums emploi**

## Aide au recrutement

Cette intervention se traduit par :

- ➔ La rédaction et la publication de l'offre d'emploi
- ➔ Le sourcing des candidats, la notation de leur curriculum vitae et la présélection des candidats à auditionner
- ➔ L'établissement des grilles d'entretien pour le jury de recrutement
- ➔ L'élaboration et le corrigé de tests de bureautique
- ➔ L'assistance au jury de recrutement et l'élaboration des synthèses d'entretien
- ➔ Un atelier pour les lauréats de concours



**21 collectivités utilisatrices dont 19 affiliées**

**29 offres de postes**

**67% des demandes pour la filière administrative**

**60% des demandes de profils sont pour des postes de catégorie C**

**Le pôle a adressé après sourcing 50 cv aux collectivités**

**16 collectivités ont utilisé la convention de prestation financière « Aide au recrutement » pour 31 postes**

**693 dossiers de candidatures traités**

**A NOTER. Cette baisse notable des candidatures est due à la crise sanitaire qui retardait les projets de mobilité des fonctionnaires et qui n'a pas permis la tenue de Forums Emploi ou d'ateliers d'information. Ces manifestations permettant habituellement le recueil de candidatures.**

The screenshot shows the homepage of the 'emploi territorial.fr' website. At the top, there's a navigation bar with links for 'Connexion', 'Inscription', and 'Aide de passer'. Below the header, a banner says 'Les employeurs territoriaux recrutent!'. The main area features a search bar with placeholder text 'Rechercher par mot-clé...', dropdown menus for 'Domaine d'activité' and 'Localisation', and a 'Consulter' button. To the right of the search bar is a large button with the text 'Les employeurs territoriaux recrutent!' and a count of '12480 Offres d'emploi de la fonction publique disponibles à ce jour'. Below the search bar is a map of France with a grid overlay, labeled 'Localisation des emplois dans les départements'. On the right side, there are two columns: one for 'Candidat' (containing 'Inscrivez-vous' and 'Accédez à votre espace') and one for 'Employeur' (containing 'Découvrez vos vacances d'emploi', 'Rapprochez votre demande des offres et créez vos alertes en ligne', 'Déposez vos offres', and 'Consultez les profils des candidats').

## Service de remplacement

Le Centre de Gestion peut assurer le remplacement d'agents titulaires momentanément indisponibles.

Les agents en disponibilité et les personnes externes à la Fonction Publique Territoriale qui souhaitent effectuer des remplacements, sont reçus en entretien professionnel et sont sollicités au vu de leurs domaines de compétences pour effectuer des missions de remplacement auprès des collectivités.



**58 collectivités dont 5 collectivités**

**non affiliées ont sollicité l'aide au remplacement de leurs agents absents pour 52 métiers**

**141 CV ont été adressés pour ces aides au remplacement pour 52 métiers**

**6 candidats inscrits sur la Bourse de l'emploi ont été recrutés**

**80% des demandes sont des postes de Catégorie C et 78% pour la filière administrative**

**Transmission de 2 attestations de carence de profils**

## Intérim territorial



**47 collectivités adhérentes dont 19 nouvelles adhésions**

**163 contrats gérés par le service remplacement**

**4 collectivités (hors CDG 83 et CNFPT) ont fait appel au service remplacement pour gérer les contrats de leurs agents**

## Handicap : accompagner au recrutement



**74 candidats inscrits (dont 10 premières inscriptions) dont 7 en suivi avec Cap Emploi 83**

### Renouvellement de la convention de partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Cette convention a été renouvelée en 2021 pour une durée de 3 ans.

Ses objectifs portent sur :

- ➔ L'organisation de sessions d'information et de formation pour sensibiliser les agents des collectivités territoriales
- ➔ La formation des agents des collectivités en charge de la déclaration annuelle et de la saisie des demandes d'aides au FIPHFP
- ➔ La favorisation du recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique (partenariat avec CAP Emploi 83)
- ➔ La favorisation du recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap

### Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis

Le pôle a apporté un accompagnement spécifique à 12 employeurs publics locaux : Salernes, Evenos, Nans les Pins, Vidauban, Symielec Var, Fréjus, Saint-Raphaël, Lorgues, Aups, SDIS, Villemur, Le Muy.

Cet accompagnement s'est traduit par :

- ➔ Une aide administrative sur la saisine du Comité Technique, l'élaboration du contrat de travail auprès de la DIRECCTE PACA
- ➔ Une information sur les aides du FIPHFP, les modalités de saisie des demandes d'aides sur la plateforme, la prolongation des 3 000€ et la constitution de demandes d'aides

## Informer les employeurs publics

Cette mission s'est traduite par l'envoi de circulaires et Flashes Info par emailing à l'ensemble des collectivités varoises (élus, et cadres dirigeants), soit près de 440 adresses contactées par envoi, sur :

- ➡ la prime exceptionnelle de 3 000 € versée aux employeurs publics pour le recrutement d'apprentis. Circulaires CDG 83 et Circulaire Préfecture du Var. Circulaire de reconduction du dispositif jusqu'au 31/12/2021.
- ➡ l'alerte de la Préfecture du Var sur les démarchages des groupements d'employeurs pour le recrutement de personnes en contrat de professionnalisation
- ➡ La déclaration annuelle au F.I.P.H.F.P., dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- ➡ L'opération Alternance par DuoDay du 27 mai 2021.

## Participation à la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées

- ➡ 17 novembre 2021 sur invitation de l'ADAPT VAR Animation d'un Atelier sur les « modes de recrutement dans la fonction publique et les modes dérogatoires à destination des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ». Plus d'une cinquantaine de participants. Animation conjointe avec le Pôle Prévention des Risques Professionnels et Accompagnement Social.



Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

slow

- ➡ 18 novembre 2021 ID : 083-288300411-20220317-2022-22-DEtagaire sur le poste Standard Accueil pour la découverte du métier de Chargé d'Accueil.

## Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

Le décret n°2019-172 du 5 mars 2019 relatif à la Période de Préparation au Reclassement (P.P.R.) institue un nouveau droit pour les agents déclarés inapte à toutes fonctions de leur grade par le Comité Médical. L'objectif de cette mesure est de leur permettre une réorientation professionnelle et de tester de nouveaux postes.

Le CDG 83 accompagne les collectivités affiliées et non affiliées sur ce dispositif en mobilisant les compétences techniques des pôles « Carrière – Instances – CNARCL » et « Conseil et Emploi Territorial » et en s'appuyant au besoin sur l'expertise des pôles « Prévention des risques professionnels et accompagnement social » et « Santé et conditions de travail ».

Plus particulièrement le pôle Conseil et Emploi Territorial établit conjointement avec la collectivité et l'agent bénéficiaire de la P.P.R. le parcours de cette transition professionnelle.



**68 dossiers traités**

## Participation aux enquêtes nationales

### Le bilan de l'emploi

Pour la 11<sup>ème</sup> année consécutive, le CDG 83 a participé au recueil national des données pour l'établissement du Panorama national de l'emploi territorial. L'année 2021 marque le passage du Bilan Social au Rapport Social Unique (RSU). Institué par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, ce rapport, se substituant donc au Bilan Social, doit être élaboré désormais chaque année et rassemble des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines. Pour cette première année de campagne RSU, les indicateurs sont identiques à ceux présents au sein du Bilan Social 2019.

Le Rapport Social Unique (RSU) constitue l'outil de référence pour renforcer la lisibilité de l'emploi public territorial. Il permet d'apprécier la situation de la collectivité ou de l'établissement public à la lumière des données sociales regroupées sous plusieurs items tels que les effectifs, la formation, l'absentéisme, le temps de travail, les conditions de travail, la rémunération et les droits sociaux.

La campagne RSU a été lancée du 31 mai au 31 décembre 2021.

 **422 collectivités affiliées et non affiliées ont été contactées par le Centre de Gestion pour répondre à l'enquête RSU**  
**97% : taux de retour effectif**

## Gestion du droit syndical

Les objectifs :

- ➔ Animation du dialogue social avec les organisations syndicales
- ➔ Gestion du protocole d'accord
- ➔ Gestion de l'utilisation du crédit temps syndical pour les collectivités placées auprès du Comité Technique du CDG 83 et des collectivités affiliées
- ➔ Gestion du premier niveau des questions des collectivités adhérentes au droit syndical



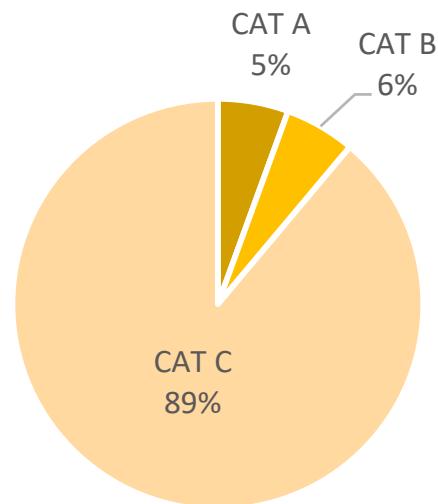
**33 agents ont été déchargés de fonction pour cet exercice d'activités syndicales**

**19 collectivités ont bénéficié du remboursement des décharges d'activités de service**

**405 468€ : coût induit**

**18 405 : nombre d'heures de Décharges pour Activités Syndicales effectivement utilisées**

### Répartition des agents par catégories :



## Examens psychotechniques



**46 collectivités ont signé une convention d'utilisation des examens psychotechniques et 13 ont utilisé cette prestation**

- **47 agents ont bénéficié des examens**
- **2 570€ : participation financière du CDG 83**

## Conseil en organisation

Cette mission a pour but de poser un diagnostic neutre sur l'organisation des services d'une collectivité pour la mise en œuvre de sa Gestion Prévisionnelle des Effectifs des Emplois et Compétences.



**5 conseils en organisation mis en place pour les collectivités suivantes :**

- **Le Syndicat Intercommunal Varois d'Aide aux Achats, SIVAAD.**
- **La commune de Régusse, pour son service Affaires Scolaire, Education, jeunesse, Animation.**
- **La commune du Rayol Canadel, pour l'établissement de 17 fiches de postes et 7 fiches de Services, ainsi que la formation des responsables de service aux entretiens annuels.**
- **La commune de Saint Julien le Montagnier,**
- **La commune de Pignans, pour l'ensemble des services. En 2021 L'étude a porté sur le Centre Technique Municipal et a concerné 21 agents. L'étude se poursuivra en 2022 pour les autres services (Administration Générale, Police Municipale, Affaires Scolaires, Entretien, Restauration).**

## Accompagnement à la réalisation du plan de formation

**Cette formation est réalisée à la fois :**

Pour les collectivités :

- ➔ 2 collectivités ont été accompagnées pour la réalisation de leur plan de formation ou de leurs outils de gestion
- ➔ 8 collectivités ont été accompagnées dans le compte personnel de formation

Pour le Centre de Gestion :

- ➔ 44 actions de formation réalisées

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

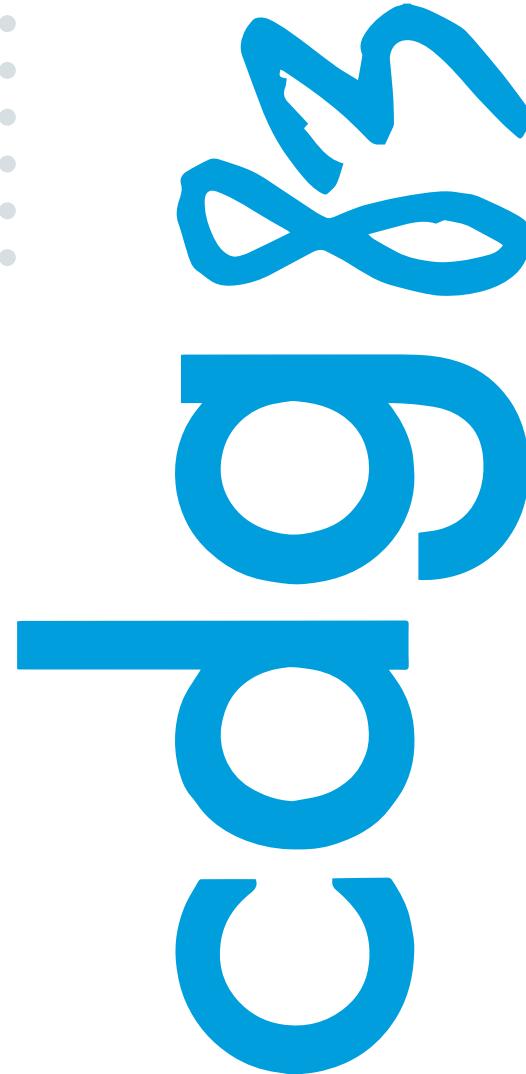
Affiché le

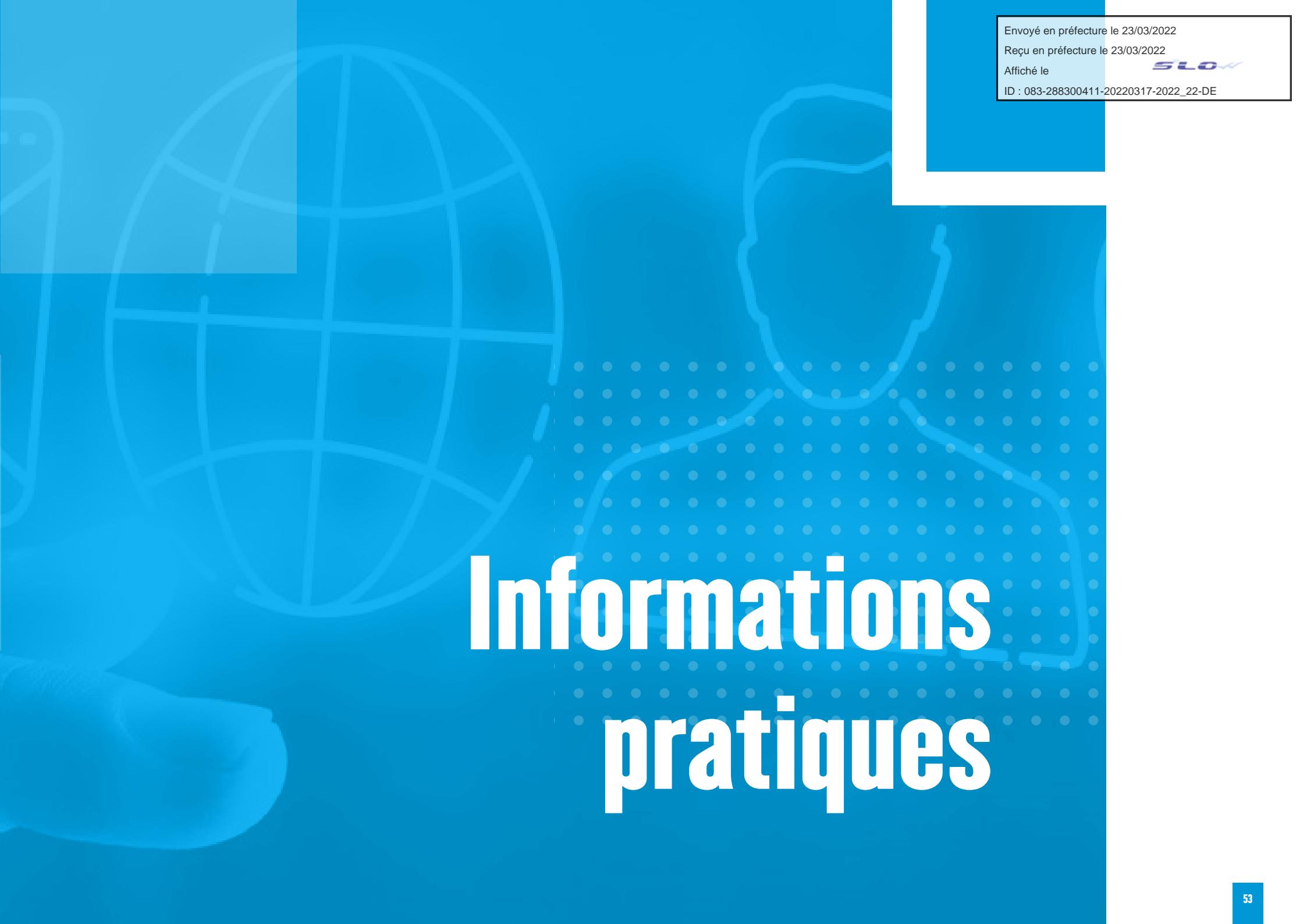
**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Organigramme

## Contacts





Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

# Informations pratiques

## Organigramme du CDG 83 (08 juillet 2021)

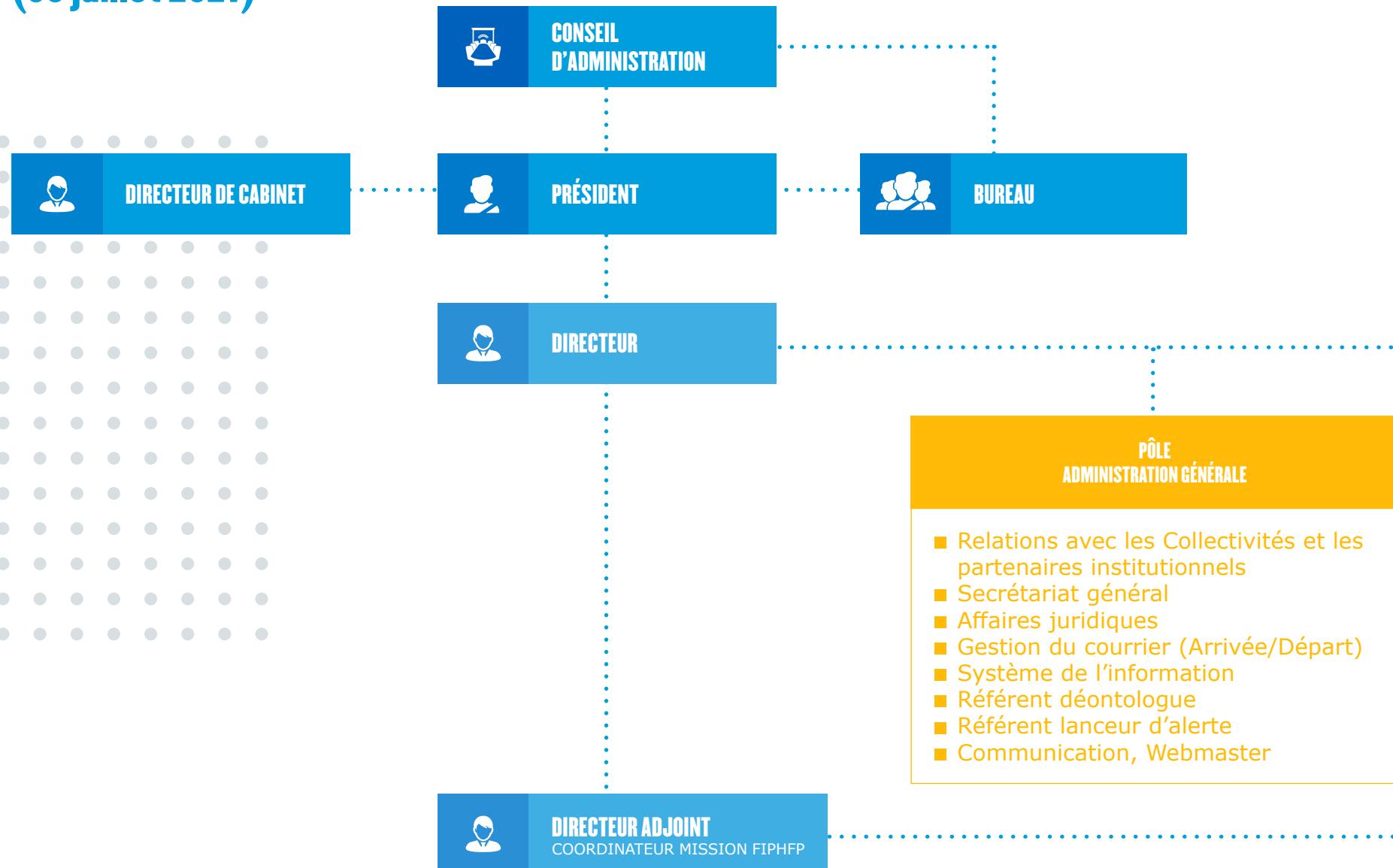
Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**SLOR**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE



## PÔLE ARCHIVES ET NUMÉRIQUE

- Tri et classement des archives papier des Communes
- Formation-accompagnement des agents
- Conseils et formations en Gestion des documents (papier/numérique)
- Accompagnement à la transition numérique

## PÔLE CARRIÈRE / INSTANCES CNRACL

- Gestion de la carrière des fonctionnaires / GED
- Secrétariat des Instances Paritaires et Médicales
- Conseil statutaire
- CNRACL

## PÔLE CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

- Recensement des besoins
- Organisation des Concours et Examens Professionnels
- Gestion des listes d'aptitude

## PÔLE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

- Hygiène et Sécurité au Travail, Mission FIPHFP
- Action sociale

## PÔLE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Médecine préventive

## PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX

- Finances, Marchés Publics, Conseil en rémunération, Paie et Paie à façon
- Ressources Humaines, Contrats d'assurance statutaire
- Logistique et Entretien

## PÔLE CONSEIL ET EMPLOI TERRITORIAL

- Bourse de l'Emploi (Déclarations de créations et vacances d'emplois)
- GPEEC, Conseils en recrutement et en organisation
- Plan de formation
- Mission FIPHFP
- Service de remplacement
- Droit syndical

## Contacts

### ACCUEIL

📍 Adresse géographique :  
860, route des Avocats  
83 260 La Crau

✉️ Adresse postale :  
Centre de Gestion du Var  
CS 70 576  
83 041 Toulon cedex 9

> AGENTS D'ACCUEIL  
👤 AZOULAI Nadia  
👤 KAYSER Sabrina  
📞 Tél. : 04 94 00 09 20

### PÔLE ADMINISTRATION GÉNÉRALE

👤 GUILLOU Eric  
Directeur Général  
des Services  
✉️ eric.guillou@cdg83.fr

👤 ORILLON Alexis  
Directeur de Cabinet  
✉️ alexis.orillon@cdg83.fr

👤 DAUMAS Sylvie  
Assistante de direction  
✉️ sylvie.daumas@cdg83.fr

👤 DELPIERRE Sophie  
Responsable des affaires juridiques  
✉️ sophie.delpierre@cdg83.fr

👤 DI SERIO Vincent  
Communication  
✉️ vincent.diserio@cdg83.fr

👤 LOOCK Jérôme  
Responsable du système  
de l'information  
✉️ jerome.loock@cdg83.fr

👤 LUTHRINGER Carole  
Gestionnaire courrier  
✉️ carole.luthringer@cdg83.fr

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le



ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

👤 GARNIER Carine  
Gestionnaire courrier  
✉️ carine.garnier@cdg83.fr

👤 DEMEUSE Fanny  
Chargée de support du système  
de l'information  
✉️ fanny.demeuse@cdg83.fr

### PÔLE CONSEIL & EMPLOI TERRITORIAL

> RESPONSABLE DU PÔLE  
👤 PIEROPAN Frédéric  
Directeur Adjoint  
✉️ frederic.pieropan@cdg83.fr

> ADJOINTE DU CHEF DE PÔLE  
👤 ADJINA Djamilia  
✉️ emploipublic@cdg83.fr

> GESTIONNAIRE EMPLOI PUBLIC  
👤 PATIGNY Hélène  
✉️ helene.patigny@cdg83.fr

> CHARGÉE EMPLOI FORMATION  
👤 DHERMENT Sophie  
✉️ sophie.dherment@cdg83.fr

## &gt; BOURSE DE L'EMPLOI PUBLIC

 CORDELLE Sandrine  
 sandrine.cordelle@cdg83.fr

---

 SCHIAVAZZI Elodie  
 elodie.schiavazzi@cdg83.fr

---

 ROUX Mireille  
 mireille.roux@cdg83.fr

## PÔLE CONCOURS & EXAMENS PROFESSIONNELS

## &gt; RESPONSABLE DE PÔLE

 RATTI Jean-Baptiste  
 jean-baptiste.ratti@cdg83.fr

---

## &gt; AUXILIAIRES AUX GESTIONNAIRES

 ACCHIARDI Patricia  
 patricia.acchiardi@cdg83.fr

---

 ANTONELLI Hélène  
 heleneantonelli@cdg83.fr

## &gt; GESTIONNAIRES CONCOURS

 HAMOU Rebecca  
 rebecca.hamou@cdg83.fr

 PALMADE Isabelle  
 isabelle.palmade@cdg83.fr

 BLANC Thierry  
 thierry.blanc@cdg83.fr

 MORA Marion  
 marion.mora@cdg83.fr

 SCHENA Patricia  
 patricia.schena@cdg83.fr

## PÔLE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS & ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

## &gt; RESPONSABLE DE PÔLE - ACFI

 DAL PAN Franck  
 franck.dalpan@cdg83.fr

---

## &gt; ASSISTANTE DU CHEF DE PÔLE

 FOULQUIER Isabelle  
 isabelle.foulquier@cdg83.fr

## &gt; AGENTS CHARGÉS DE LA FONCTION D'INSPECTION (ACFI)

 RIOCREUX Jérémie  
 jeremie.riocreux@cdg83.fr

 SINTES Clément  
 clement.sintes@cdg83.fr

 FOLET Franck  
 franck.folet@cdg83.fr

 BORGOGNO Laure  
 laure.borgogno@cdg83.fr

## PÔLE CARRIÈRE - INSTANCES - CNRACL

## &gt; RESPONSABLE DU PÔLE

 GRANDJEAN Marielle  
 marielle.grandjean@cdg83.fr

---

## &gt; SECRÉTAIRE DU PÔLE

 MATRAGLIA Florence  
 florence.matraglia@cdg83.fr  
 Tél. : 04 94 00 09 39

---

## &gt; CHEF DE SECTEUR DE LA GESTION DES CARRIERES - GED

 LANDRY Virginia  
 virginia.landry@cdg83.fr

# Informations pratiques

## > GESTIONNAIRES CARRIERE

➤ BUONO Juana  
juana.buono@cdg83.fr

➤ BEGUIN Nicolas  
nicolas.beguin@cdg83.fr

➤ GERTOSIO Laurie  
laurie.gertosio@cdg83.fr

➤ HEUBERT Maria  
maria.heubert@cdg83.fr

## > CORRESPONDANTES CNRACL

➤ RUBERTO Françoise  
francoise.ruberto@cdg83.fr  
Tél. : 04 94 00 09 44

➤ LE MENELEC Bénédicte  
benedicte.lemenelec@cdg83.fr  
Tél. : 04 83 16 80 17

## > CHEF DE SECTEUR DES INSTANCES MEDICALES

➤ GEFART Cyrille  
cyrille.gefart@cdg83.fr

## > GESTIONNAIRE DE LA COMMISSION DE REFORME

➤ KADOUR Anita  
commissiondereforme@cdg83.fr

## > GESTIONNAIRES COMITE MEDICAL

➤ comitemedical@cdg83.fr

➤ ALGARIN-GIORGETTI Virginie  
➤ GARCIA Clémence  
➤ MORETTI Géraldine  
➤ SANTONI Nathalie  
➤ TROUILLER Laëtitia

## > CHEF DE SECTEUR INSTANCES PARITAIRES ET CONSEIL STATUTAIRE

➤ BOSCHETTI Gil  
gil.boschetti@cdg83.fr

## > SECRETAIRE CAP, CONSEIL DE DISCIPLINE

➤ MAUSSION Agnès  
agnes.maussion@cdg83.fr  
Tél. : 04 83 16 82 51

## > GESTIONNAIRE COMITE TECHNIQUE, CHSCT, CCP

➤ MORIN Barbara  
barbara.lemour@cdg83.fr  
Tél. : 04 94 00 09 43

## PÔLE MOYENS GÉNÉRAUX

## > RESPONSABLE DU PÔLE

➤ PIEROPAN Frédéric  
Directeur Adjoint  
frederic.pieropan@cdg83.fr

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le



ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

## > ASSISTANTE DU CHEF DE PÔLE & GESTIONNAIRE DU PERSONNEL

➤ LICARI Carole  
Gestionnaire du personnel  
carole.licari@cdg83.fr

## SERVICE FINANCES

### > RESPONSABLE FINANCES

➤ GUICHARD Laëtitia  
laetitia.guichard@cdg83.fr

## > GESTIONNAIRE DES COMMANDES PUBLIQUES & DU MANDATEMENT

➤ GODAIL Romain  
romain.godail@cdg83.fr

## > GESTIONNAIRE COTISATIONS-RECETTES

➤ ENGEL Sophie  
sophie.engel@cdg83.fr

## SERVICE PAIE

### > RESPONSABLE PRESTATION PAIE & ALLOCATIONS CHÔMAGE

➤ BRIMICOMBE Samantha  
samantha.brimicombe@cdg83.fr

## > GESTIONNAIRES PAIE

➤ BEAUJARD Laurent  
laurent.beaujard@cdg83.fr

 FREY Alexia  
 alexia.frey@cdg83.fr

 MORENO Audrey  
 audrey.moreno@cdg83.fr

 JESTIN Caroline  
 caroline.jestin@cdg83.fr

## PÔLE ARCHIVES & NUMÉRIQUE

### > RESPONSABLE DU PÔLE

 DELTOUR Jean-Pierre  
 jean.pierre.deltour@cdg83.fr

### > SECRÉTAIRE - AIDE ARCHIVISTE

 DAVID-BLASCO Camille  
 camille.blasco@cdg83.fr

### > ARCHIVISTES

 DEGANT Nicolas  
 nicolas.degant@cdg83.fr

 CROCHEPEYRE Camille  
 camille.crochepeyre@cdg83.fr

 REVILLET-DUBOIS Marion  
 marion.revillet@cdg83.fr

## PÔLE SANTÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL

 medecine.preventive@cdg83.fr

### > SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

 Dr CHATOT Philippe  
Médecin du travail, coordinateur  
des médecins  
 philippe.chatot@cdg83.fr

 GARCIN Orianne  
Assistante de pôle  
 orianne.garcin@cdg83.fr

 LEBARBIER Victoria  
Assistante administrative  
 victoria.lebarbier@cdg83.fr

 MOSNIER Valérie  
Infirmière en santé au travail  
 valerie.mosnier@cdg83.fr

 GIET Dominique  
Infirmier territorial en santé au travail  
 dominique.giet@cdg83.fr

 LUSSON Carole  
Infirmière territoriale en santé au travail  
 carole.lusson@cdg83.fr

 FALSONE Anna  
Infirmière en santé au travail  
 anna.falsone@cdg83.fr

### > ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

 Dr JOUAN Pierre  
Médecin de prévention  


 Dr CLAISE Catherine  
Médecin de prévention  


 Dr GROUSSET André  
Médecin de prévention  
 andre.grousset@cdg83.fr

 Dr SPINOSA-ALLOUCHE Céline  
Médecin de prévention  
 celine.spinosaallouche@cdg83.fr

 Dr LOUGE Marie  
Médecin de prévention  
 marie.louge@cdg83.fr

 Dr TMIM Roland  
Médecin de prévention  
 roland.tmim@cdg83.fr

 Dr GENET Geneviève  
Médecin de prévention  
 genevieve.genet@cdg83.fr

Envoyé en préfecture le 23/03/2022

Reçu en préfecture le 23/03/2022

Affiché le

**slow**

ID : 083-288300411-20220317-2022\_22-DE

Document édité par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. Le CDG 83 remercie l'ensemble des services qui se sont investis dans la réalisation de ce rapport d'activités.

**Directeur de publication :**

Christian SIMON, Président du CDG 83

**Coordination-Rédaction :**

Vincent DI SERIO avec l'ensemble des services du CDG 83

**Création graphique & réalisation :**

DAKIN Communication Globale ([www.agencedakin.com](http://www.agencedakin.com))

