



CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DU VAR

Rapport d'activités

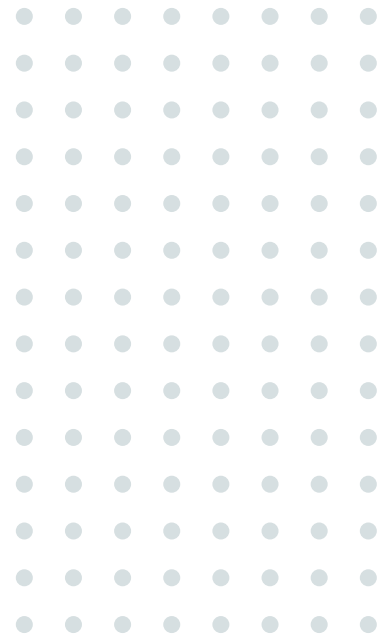
2022



Sommaire



Les faits marquants 2022	p5
Institution	11
Finances - Budget - Commande publique.....	19
Concours et examens professionnels	23
Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération	33
Relations sociales - Emploi public	43
Informations pratiques.....	53



cdg83





Les faits marquants 2022



Le CDG 83 baisse sa cotisation additionnelle

Le conseil d'administration du Centre de Gestion du Var a décidé, depuis le 1^{er} janvier 2022, de réduire le taux de cotisation additionnelle. A l'issue d'une prospective financière, il est apparu d'une part que le CDG 83 disposait de finances saines et d'autre part, qu'une baisse de la cotisation additionnelle n'affecterait pas le développement de ses services, notamment au niveau financier. C'est pourquoi, le Centre de Gestion du Var a décidé :

- ➔ De maintenir le taux de cotisation obligatoire de 0,80%
- ➔ De baisser le taux de cotisation additionnelle de 0,60% à 0,40%

Le CDG 83 se mobilise pour l'apprentissage public

En mars 2022, Pauline Maréchal a pris ses fonctions au Centre de Gestion du Var en qualité de chargé de développement du Contrat d'Apprentissage Public aménagé. Ses missions : promouvoir ce dispositif auprès des acteurs de l'environnement territorial et être le relais entre les collectivités et les Centres de Formations des Apprentis (CFA).



Prestation paie : le CDG 83 en pole position !

Le Centre de Gestion du Var est l'un des établissements développant le plus cette prestation à destination des collectivités et établissements publics. Cette prestation est destinée prioritairement aux communes et établissements publics ainsi qu'aux structures intercommunales disposant de peu de moyens humains, matériels ou techniques pour assurer le traitement de leur paie en interne, et qui souhaitent externaliser cette partie de leur RH ou se réorganiser. Début 2022, les agents du service paie du CDG 83 ont reçu leurs homologues des Alpes-Maritimes afin de les guider dans les modalités de mise en œuvre de la paie à façon.

Le collège référent déontologue devient le collège référent déontologue laïcité

2022 a vu la mise en place du référent laïcité au sein de la Fonction Publique Territoriale. Ce référent, désigné par chaque administration de l'Etat, collectivité territoriale ou établissement public de santé, sera chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité auprès de tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte, de sensibiliser les agents publics à la laïcité et d'organiser une journée de la laïcité.



Facebook : le Centre de Gestion se met à la page !

Le CDG 83 a ouvert en juin 2022 sa page Facebook.

La volonté du CDG 83 est de mieux faire connaître ses services aux collectivités, affiliées ou non. En plus de ses moyens traditionnels (magazine, newsletter, site Internet) il a été décidé d'utiliser le réseau social le plus accessible à savoir Facebook.

Rendre l'information sur la Fonction Publique Territoriale accessible à tous, telle est la mission de cette page.

Le choix a été porté sur la mise en lumière des offres d'emploi, l'ouverture de concours en passant par les rappels de déclarations obligatoires ou encore les conseils managériaux....

Une journée pour sensibiliser aux risques routiers au travail

Le 16 juin dernier, le Centre de Gestion du Var organisait à Draguignan, en partenariat avec la Maison de la Sécurité Routière de la Préfecture du Var, une journée de sensibilisation aux risques routiers à destination des agents de la ville hôte. Plusieurs ateliers étaient ainsi proposés aux participants pour faire prendre conscience que la moindre imprudence peut entraîner de graves conséquences.



Le conseil médical voit le jour

Le conseil médical a vu le jour suite au décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la Fonction Publique Territoriale, venant modifier le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Le conseil médical regroupe ainsi, en une instance unique, le comité médical et la commission de réforme afin de simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales.

Elections professionnelles

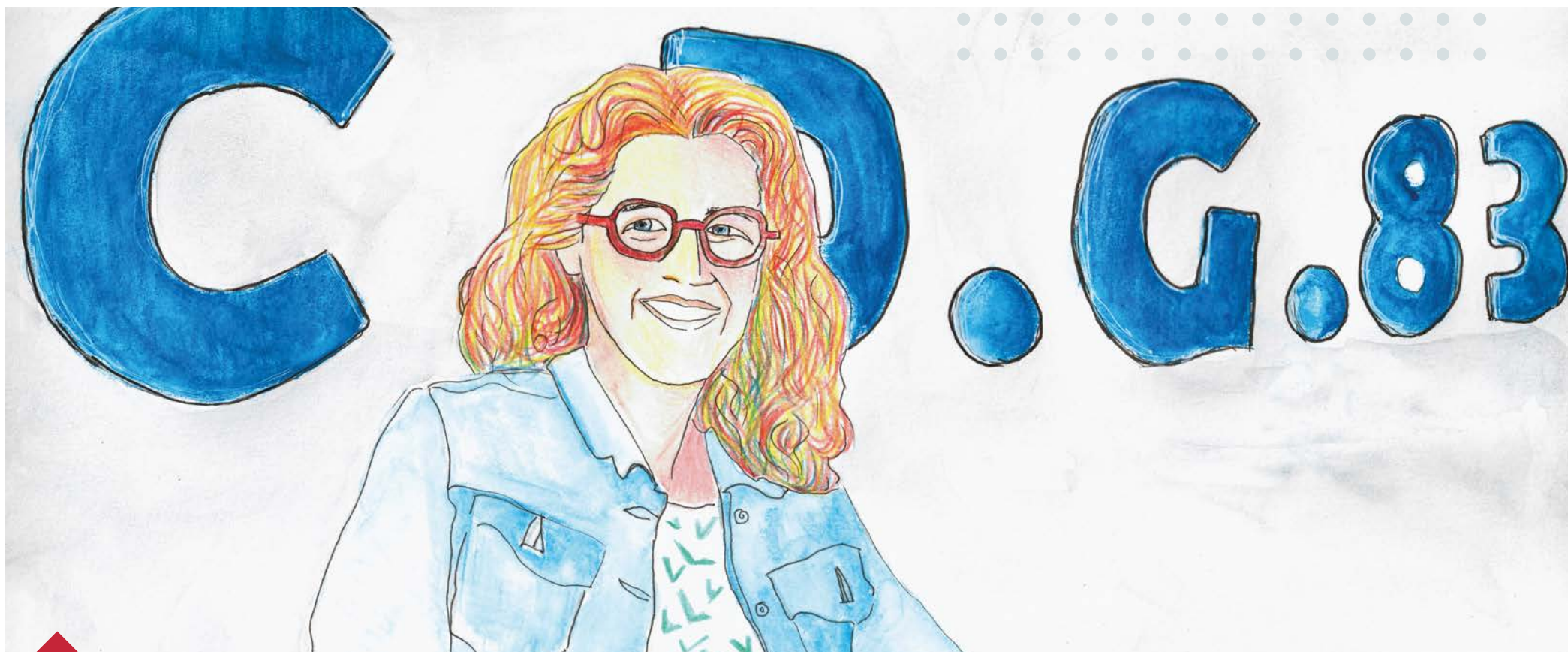
→ Une réunion d'information pour accompagner les collectivités

Le 9 juin dernier, dans les locaux de la Communauté de Communes Cœur du Var au Luc, le Centre de Gestion du Var présentait aux collectivités et établissements publics du département, les différentes étapes des élections professionnelles fixées du 1er au 8 décembre 2022.

→ Les agents ont voté !

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





Une psychologue du travail au CDG 83

Le conseil d'administration du CDG a fait le choix de recruter un psychologue du travail au sein du CDG 83 pour faire face à la hausse des demandes des collectivités et des établissements publics pour lutter contre les risques psychosociaux.

Ainsi, Gaëlle Denneval a intégré le 10 août dernier le Centre de Gestion du Var en qualité de psychologue du travail.

Mise en place de la visite d'information et de prévention collective (VIP)

Le décret du 2022-551 du 13 avril 2022 vient préciser et modifier en partie les rôles et les missions des services de médecine préventive de la Fonction Publique Territoriale. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier de santé au travail dans le cadre d'un protocole formalisé. Cette visite a pour but notamment d'informer sur les risques éventuels auxquels l'agent est exposé sur son poste de travail et de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Lancement de l'enquête du rapport social unique

Fin août, le CDG 83 lançait l'ouverture de son enquête pour la réalisation du rapport social unique auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics. L'objectif est d'avoir un panorama précis de la situation des collectivités et des établissements publics sur différents domaines : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, actions sociales...

Un colloque sur le handicap au travail : « Handicap, passez le cap ! »



Le 13 octobre 2022 à La Londe les Maures, le Centre de Gestion du Var organisait son colloque annuel consacré pour cette nouvelle édition au handicap au travail. Près d'une centaine de participants étaient présents à cette occasion pour découvrir différents ateliers ainsi qu'une conférence. « Handicap, passez le cap ! » tel était l'intitulé de ce colloque qui, comme chaque année, a attiré de nombreux acteurs de la vie territoriale : élus, directeurs généraux des services, gestionnaires des ressources humaines, référents handicaps, encadrants de travailleurs handicapés, assistants et conseillers de prévention.

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

Jeudi 3 novembre à Draguignan, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, en sa qualité de partenaire de l'Association des Maires du Var, a présenté ses missions et expertises – notamment facultatives – aux élus varois, à l'occasion du Salon des Communes et des Intercommunalités du Var. Ces missions optionnelles constituent une politique volontariste du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. En se dotant d'un CDG fort, avec un champ de compétences le plus élargi possible – dans le respect de la loi – le conseil d'administration de l'établissement public présidé par Christian Simon, Maire de La Crau, affiche sa volonté de proposer à ses partenaires une grande palette d'outils afin de les accompagner au plus près dans leur mission de service public.



Le Centre de Gestion renforce son service des affaires juridiques

Fin 2022, le CDG 83 a recruté deux nouvelles juristes au sein de son pôle administration générale : Elsa Payan et Sofia Ortiz. L'objectif est de pouvoir répondre aux saisines et d'assurer les nouvelles missions confiées au CDG (collège référent déontologue laïcité, médiation préalable obligatoire...).

Le Centre de Gestion du Var se mobilise pour le DuoDay !

Temps fort de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le DuoDay est devenu un événement incontournable pour le CDG 83. Outre le fait de mobiliser les employeurs publics locaux sur cette action, les équipes du CDG 83 se sont elles aussi impliquées le 16 novembre 2022 en accueillant des personnes en situation de handicap pendant cette journée dédiée.

L'institution

- Le Conseil d'Administration
- Le budget

Pôle Administration générale

- Affaires juridiques
- Système de l'information
- Communication
- Courrier



Institution

Généralités



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.



Un Centre de Gestion, pour qui ? pour quoi ?

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.



5 séances et 67 délibérations

- 27 janvier : 12 délibérations
- 17 mars : 17 délibérations
- 19 mai : 09 délibérations
- 22 septembre : 19 délibérations
- 10 novembre : 10 délibérations



6 bureaux du conseil d'administration

- 20 janvier
- 24 février
- 28 avril
- 07 juillet
- 06 septembre
- 27 octobre





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^{er} Vice-Président

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

René UGO 2^e Vice-Président

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

Blandine MONIER 3^e Vice-Présidente

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

Bernard CHILINI 4^e Vice-Président

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

Josée MASSI

1^{ère} adjointe au Maire de Toulon

Valérie RIALLAND

Conseillère Départementale,
Conseillère Municipale du Pradet

Thierry ALBERTINI

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

COLLÈGE DES MAIRES



1



2



3



4



5



6



7



8



9



10

Christian SIMON

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

Claude ALEMAGNA

Maire de Lorgues, Vice-Président
de la Dracénie Provence Verdon
Agglomération, Conseiller
régional Sud Provence-
Alpes-Côte d'Azur

Philippe BARTHELEMY

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

Robert BENEVENTI

1^{er} Vice-Président
Maire de Ollioules,
Vice-Président de la Métropole
Toulon Provence-Méditerranée,
Conseiller départemental

Gil BERNARDI

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

Thierry BONGIORNO

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

Paul BOUDOUPE

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

Didier BREMOND

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

Claude CHEILAN

Maire de Vinon sur Verdon,
Vice-Président de la Durancé-
Lubéron -Agglomération

Bernard CHILINI

4^e Vice-Président
Maire de Figanières,
Vice-Président de la
Dracénie Provence Verdon
Agglomération



11



12



13



14



15



16



17



18



19



20

Romain DEBRAY

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

Michel GROS

Maire de la
Roquebrussanne

Laurent GUEIT

Maire de Mazaugues

Philippe LEONELLI

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

Blandine MONIER

3^e Vice-Présidente
Maire d'Evenos,
Présidente de la Communauté
d'Agglomération Sud Sainte
Baume

Jacques PAUL

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

Nathalie PEREZ-LEROUX

Maire de la
Roque-Esclapon

Jean-Louis PORTAL

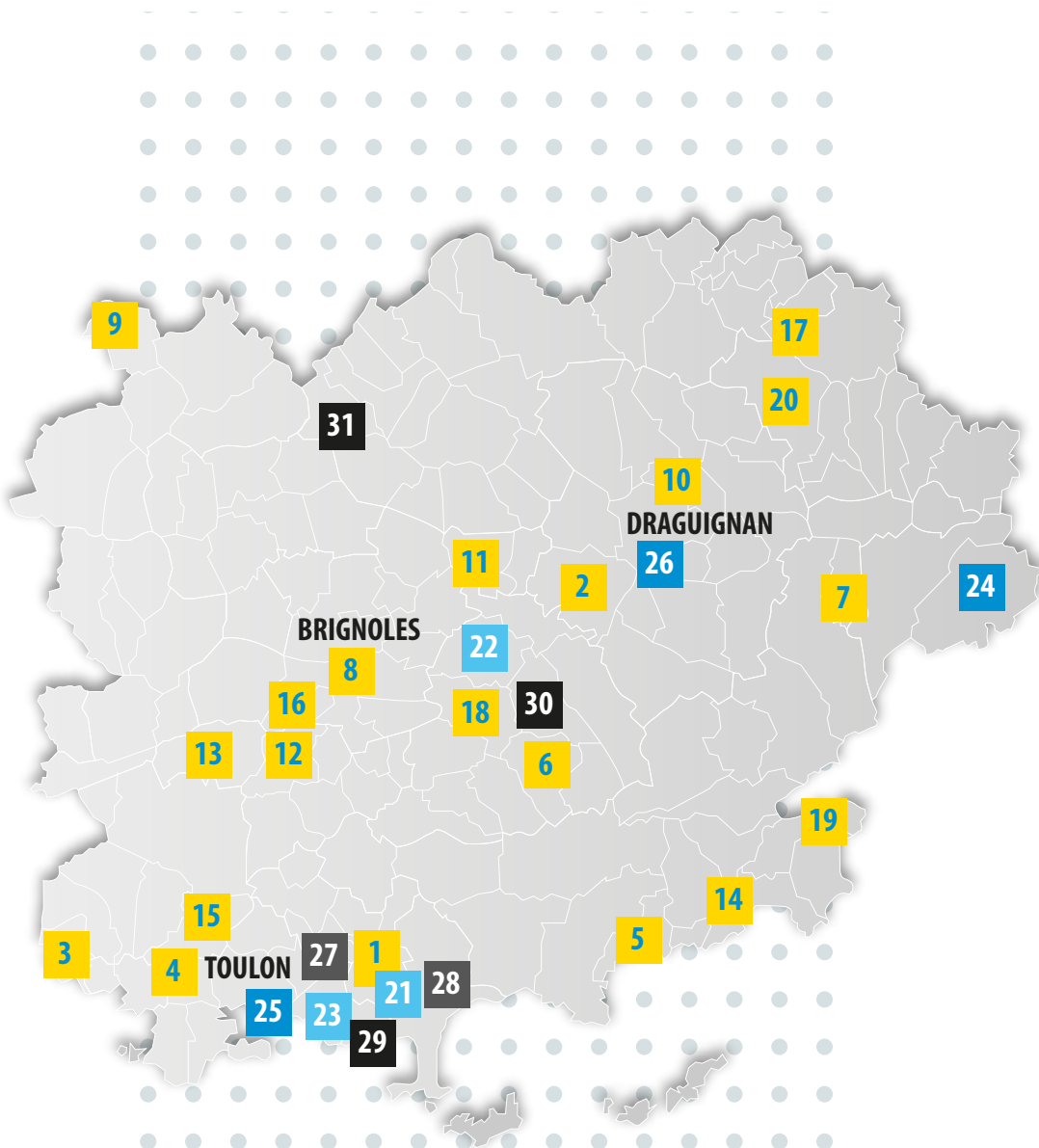
Maire de
Flassans-sur-Issole,
Vice-Président de la
Communauté de
Communes Cœur du Var

Sylvie SIRI

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

René UGO

2^e Vice-Président
Maire de Seillans,
Président de la
Communauté de
Communes Pays de Fayence



COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS

Anne-Marie MÉTAL

Conseillère
métropolitaine de
la Métropole Toulon
Provence Méditerranée,
1^{ère} adjointe au Maire
de La Crau



21

Yannick SIMON

Président de la
Communauté de
Communes Cœur du Var,
Maire de Cabasse



22

Hervé STASSINOS

Vice-Président de
la Métropole Toulon
Provence Méditerranée,
Maire du Pradet



23

COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNES NON AFFILIÉES

24

Frédéric MASQUELIER

Maire de Saint-Raphaël,
Président de la
Communauté
d'Agglomération Var
Estérel Méditerranée



25

Josée MASSI
1^{ère} Adjointe au Maire
de Toulon



26

Richard STRAMBIO

Maire de Draguignan,
Président de la Dracénie
Provence Verdon
Agglomération



COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS NON AFFILIÉS

27

Thierry ALBERTINI

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



28

Marie-Hélène PARENT

Membre du CCAS de
Hyères-les-Palmiers,
Adjointe au Maire de
Hyères-les-Palmiers



COLLÈGE DES REPRÉSENTANTS DU DÉPARTEMENT

29

Valérie RIALLAND

Conseillère
Départementale
Conseillère
Municipale
du Pradet



30

Dominique LAIN

Conseiller
Départemental,
Maire du Luc-en-
Provence
Vice-Président de
la Communauté de
Communes Cœur du Var



31

Louis REYNIER

Conseiller
Départemental
Maire de Montmeyan





Pôle Administration générale

Service des Affaires juridiques

Ce service a pour but d'assurer la légalité des actes et des procédures internes, le conseil juridique, les recherches, la veille juridique et la documentation. Les veilles juridiques sont mises à disposition sur le site internet et diffusées par mails aux collectivités.

Le service gère également la gestion interne des contentieux, soit en défendant directement les dossiers, soit en étant en lien avec un avocat mandaté pour défendre le Centre De Gestion du Var.

Le service juridique apporte aide et conseil aux pôles du CDG 83 dans l'exercice de leurs missions ainsi qu'aux collectivités territoriales et leurs établissements publics concernant la gestion de leurs personnels.

Dans ce cadre, le service des affaires juridiques est une aide à la décision.

Le service juridique assure, par ailleurs, la préparation, les recherches juridiques et le suivi des séances du collège référent déontologue et laïcité.

Courant 2022, suite à la vacance du poste de juriste, le Centre de Gestion a fait le choix de restructurer le service en créant un deuxième poste. L'équipe se compose, depuis le mois de novembre 2022, de deux personnes, une responsable des affaires juridiques et une juriste. Ceci dans l'objectif de pouvoir développer le conseil juridique aux collectivités et d'assurer la nouvelle mission de Médiation Préalable Obligatoire.

La fin d'année a également été marquée par la mise en place d'une boîte mail générique (juridique@cdg83.fr) pour faciliter l'information des collectivités, les saisines et assurer une plus grande continuité de service.



65 études juridiques
(chiffre au 4e trimestre 2022)

Le collège Référent déontologue et laïcité

Un collège référent déontologue et laïcité est en place au sein du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. Initialement, en 2018, ce collège portait uniquement sur la déontologie, puis en 2022, son champ de mission a été élargi en lui ajoutant le rôle de référent laïcité conformément aux textes (voir faits marquants 2022). Ce collège comprend 3 membres : un directeur général des services à la retraite, un magistrat et un avocat honoraire ancien bâtonnier. Depuis sa création, la montée en charge de l'activité du collège souligne les préoccupations croissantes des employeurs et agents publics sur ces questions de déontologie et laïcité.

Il intervient notamment dans les domaines suivants pour les agents :

- ➔ Cumul d'activités, demande de temps partiel pour création ou reprise d'une entreprise,
- ➔ Départ vers le privé,
- ➔ Fin d'un contrat de droit privé,
- ➔ Laïcité,
- ➔ Neutralité, impartialité,
- ➔ Probité,
- ➔ Dignité...

Il intervient également auprès des autorités territoriales dans les cas suivants :

- ➔ D'autorisation de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise,
- ➔ De départ vers le privé,
- ➔ Contrôle préalable à la nomination,
- ➔ Laïcité



25 saisines reçues dont 10 effectuées par les agents et 13 par les collectivités territoriales du Var



22 avis



10 réunions



Profil des agents concernés par une saisine du collège : Catégorie : A (12), B (7) et C(6)



Filières : administrative (10), technique (7), sociale/méxico-sociale /médicale (7) et animation (1)

Service Système de l'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 2022 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.

Communication politique et institutionnelle

Le service communication a poursuivi son développement avec l'arrivée d'une chargée de communication numérique. Ainsi, le service a pu diversifier ses productions sur différents supports – numériques et papier - permettant aux collectivités et établissements publics de mieux connaître les missions du Centre de Gestion du Var, notamment celles facultatives.

2022 a vu une véritable évolution de la communication du Centre de Gestion avec :

La communication numérique

L'objectif du projet de mandat était de dynamiser la communication du Centre de Gestion. 2022 est ainsi marquée par la digitalisation de nos moyens de communication.

La page Facebook du CDG 83 en chiffres



Une identité plus marquée

- ➔ Mobiliers personnalisés
- ➔ Goodies éco-responsables et fabriqués en France en partie
- ➔ Charte graphique et uniformisation des documents (en cours)
- ➔ Signatures emails

L'internalisation du graphisme

- ➔ Cartes de visite et correspondance
- ➔ Publications Facebook visuels et vidéos
- ➔ Trombinoscope
- ➔ Kakemono (Emploi : l'apprentissage)
- ➔ Bannières web (Carrières : élections professionnelles)
- ➔ Brochure (Emploi : « Rejoins la fonction publique »)
- ➔ Publicités (Agenda AMF et Var infos)
- ➔ Invitations (Colloque Handicap passez le Cap)
- ➔ Newsletters (l'actualité juridique du CDG83)
- ➔ Documents internes (en cours)

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

- ➔ 4 magazines d'information
- ➔ 6 newsletters
- ➔ 1 rapport d'activités
- ➔ La création de brochures pour les services (colloque sur le handicap, plaquette référent déontologue)
- ➔ Mise à jour et création d'articles pour le site Internet du Centre de Gestion



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



12679 courriers arrivés enregistrés

5287 départs enregistrés

881 arrêtés pris

15 000€ pour l'affranchissement suite à de nombreux envois en recommandés après la réforme du Conseil Médical

3 200€ : Coût d'envoi concernant les listes pour les Elections professionnelles

Moyens Généraux

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

The background features a warm orange color scheme with a semi-transparent overlay. Within this overlay, various office-related items are visible: a spiral-bound notebook, a pair of glasses, a pen, and a clock. The text is presented in a clean, white, sans-serif font, centered on the right side of the image.

Finances Budget Commande publique



Robert BÉNÉVENTI

1^{er} Vice-Président Finances - Budget -
Commande Publique,
Maire d'Ollioules,
Vice-Président de la Métropole Toulon-
Provence-Méditerranée,
Conseiller départemental

Finances - Budget - Commande publique

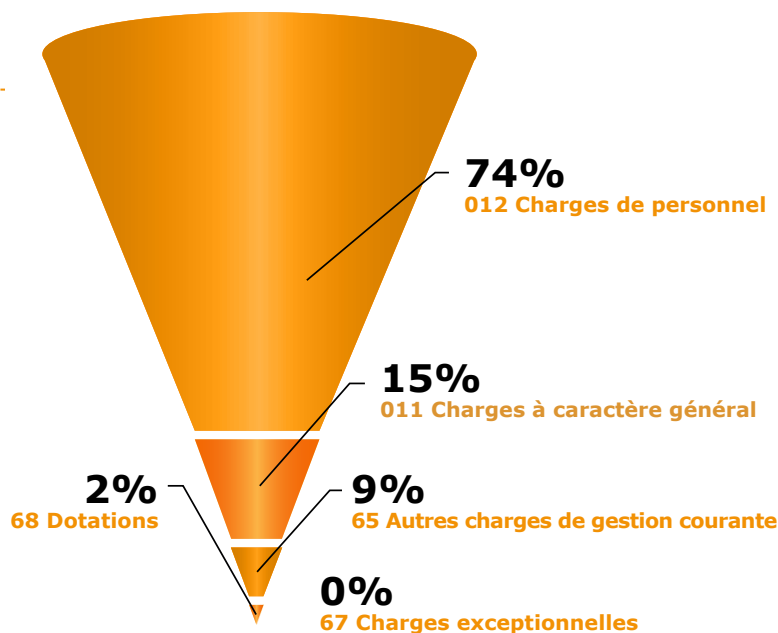
Moyens Généraux

Budget

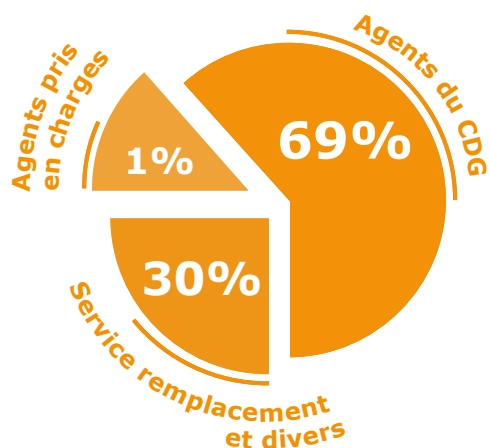
A l'issue de l'exercice 2022, l'exécution du budget se présente comme suit :

COMPTE ADMINISTRATIF 2022	Dépenses	Recettes
Fonctionnement	7 221 667.76 €	7 721 356.14 €
Investissement	214 332.73 €	224 926.55 €
Totaux	7 436 000.49 €	7 946 282.69 €

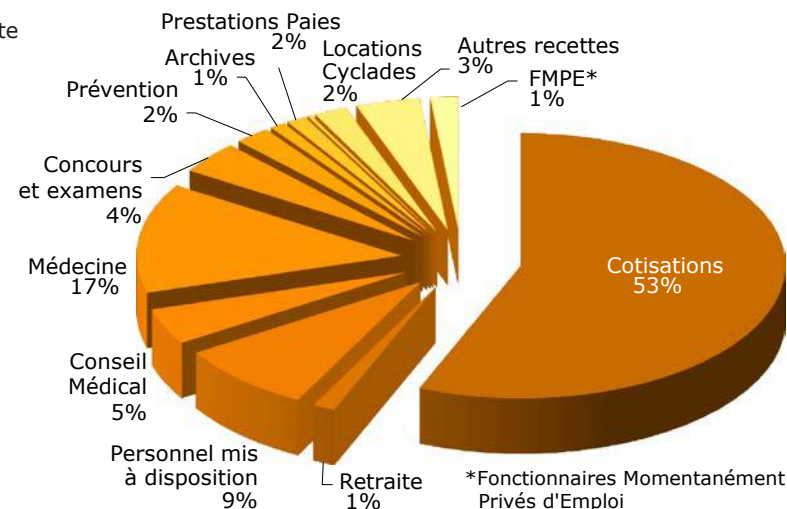
Structure des dépenses de fonctionnement



DÉTAIL DES CHARGES DE PERSONNEL



Recettes de fonctionnement 2022



Les recettes sont constituées, de moitié, des cotisations calculées sur la masse salariale des collectivités du Var affiliées au Centre de Gestion. En 2022, suite à la présentation de la prospective financière, le Conseil d'Administration du CDG 83, sur proposition de son Président, a décidé d'abaisser le taux de cotisation additionnelle de 0.60 % à 0.40 %.

Les taux de cotisations s'élèvent donc à :

- ➔ 0,80 % pour la cotisation obligatoire,
- ➔ 0,40 % pour la cotisation additionnelle.

238 collectivités cotisent mensuellement,
35 collectivités cotisent trimestriellement.
2 776 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 gérées 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 ?

Après de la collectivité :

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

Après de l'agent :

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



4 fonctionnaires sont pris en charge rémunérés par le CDG 83 au 31/12/2022.

- **2 sont en disponibilité,**
- **2 sont rémunérés et suivis par le CDG 83**
- **Au cours du suivi sur 2022, 1 coaching individuel a été réalisé, 1 mise à disposition auprès d'une collectivité a été conclue**

Événement 2022 : Une nouvelle organisation du temps de travail au CDG 83

Après son adoption en 2021 au Comité Technique et au Conseil d'Administration du CDG 83, le nouveau règlement du temps de travail conforme à l'obligation légale des 1 607 heures annuelles est entré en service au 1er janvier 2022.

Basé sur un temps de référence de 39 h 00 hebdomadaire, cette nouvelle modalité d'organisation a nécessité la mise en place d'une gestion automatisée du temps de travail et a notamment permis une refonte des heures d'ouvertures du CDG 83.

Activités comptables



1 343 mandats administratifs pour 107 bordereaux



869 titres de recettes et facturations pour 132 bordereaux

Mouvements de personnel

Etats des lieux des ressources humaines

Etat des emplois permanents au 31/12/2022

PÔLES	CAT A	CAT B	CAT C	TOTAL
Ad. Générale - Direction	6	1	3	10
Moyens Généraux	2	3	10	15
Carrière/Instances/CNACL	2	3	13	18
Archives et numérique	1	1	3	5
Santé et Conditions de travail	9	1	1	11
Prévention des risques	3	2	2	7
Conseil et emploi territorial			8	8
Concours et examens			6	6
TOTAL	23	11	46	80

A noter qu'au 31/12/2022, hors emplois permanents, 2 agents contractuels de catégorie C et 1 agent de catégorie A sont également employés sur des remplacements de congés de maladie (1 sur le pôle Administration générale, 1 sur le pôle conseil et emploi territorial et 1 cat A sur le pôle médecine) et 1 agents de catégorie B renforce le pôle archives et numérique, 3 agents de catégorie C renforce le pôle Administration générale et le pôle Carrière/Instances/CNACL.

Les charges de personnel

Le CDG 83, de par ses missions, rémunère, en plus des agents permanents qui assurent le fonctionnement des pôles de compétence tout au long de l'année, d'autres personnels extérieurs. Il s'agit des intervenants concours, des agents momentanément privés d'emplois, des agents appartenant au service « intérim territorial » et mis à disposition des collectivités demandeuses, ...

Mouvements de personnels sur emplois permanents sur l'année 2022

PÔLES	CAT A		CAT B		CAT C		SOLDE
	DÉPART	ARRIVÉE	DÉPART	ARRIVÉE	DÉPART	ARRIVÉE	
Ad. Générale - Direction	1	3			1		+1
Moyens Généraux					1	2	+1
Carrière/Instances/ CNACL					3	2	-1
Archives et numérique						1	+1
Santé et Conditions de travail	4	1				1	-2
Prévention des risques et Accompagnement Social		1					+1
Conseil et emploi territorial					1	1	0
Concours et examens			1		2	2	-1



La charge de personnel pour les emplois permanents est de 4 188 809€, soit 78% des dépenses totales de personnel (Total : 5 355 940 €).

Pôle Concours et examens professionnels

- Recensement
- Les concours
et examens professionnels en 2022
- Résultats
- Gestions annexes



Concours et examens professionnels

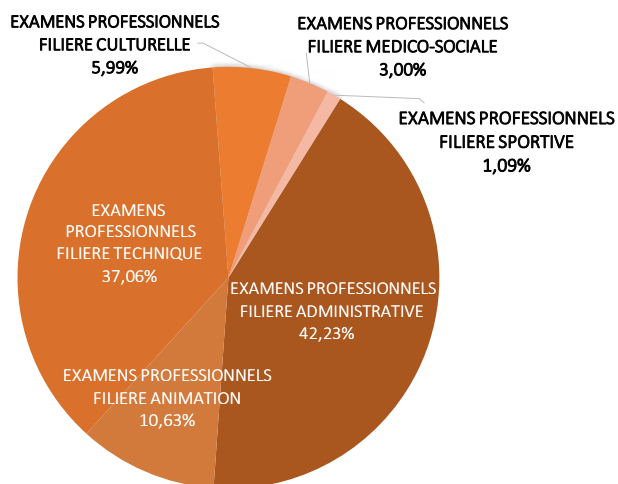
Concours et examens professionnels



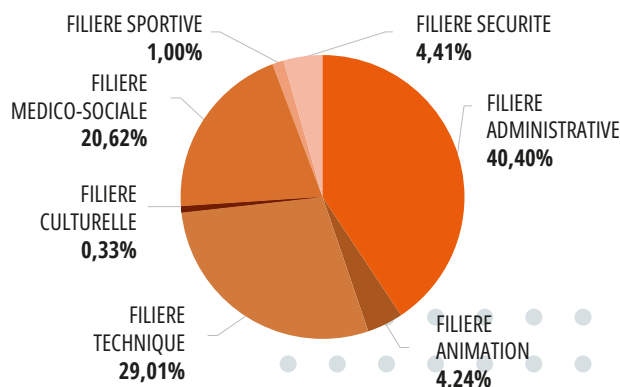
René UGO
2^{ème} Vice-Président Concours et Examens professionnels,
Maire de Seillans,
Président de la Communauté de Communes Pays de Fayence



RÉPARTITION DES BESOINS EXAMENS PROFESSIONNELS PAR FILIÈRE



RÉPARTITION DES BESOINS CONCOURS PAR FILIÈRES



Recensement

Le pôle Concours assure deux missions indispensables :

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



254 collectivités ont reçu le cahier d'appel à candidature

Les concours et examens professionnels en 2022

Les concours

- ➔ Technicien spécialités « Prévention gestion des risques, Hygiène et Restauration » « Métiers du Spectacle » Aménagement urbain et Développement durable »
- ➔ Technicien principal de 2^{ème} classe spécialité « Prévention gestion des risques, Hygiène et Restauration »
- ➔ Gardien-brigadier de police municipale – Session 2022
- ➔ Assistant socio-éducatif – Session 2022
- ➔ Auxiliaire de Puériculture principal de 2^{ème} classe – session 2022
- ➔ Adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe – session 2022 spécialité « Conduite de véhicules » option conduite de véhicules Poids Lourds.

Les examens professionnels

- ➔ Adjoint technique territorial principal de 2^{ème} classe – session 2022 spécialités « Espaces Verts et Naturels » option employé polyvalent des espaces verts et naturels, « Environnement Hygiène » option Propreté urbaine et collecte des déchets et « Conduite de véhicules » option conduite de véhicules Poids Lourds
- ➔ Rédacteur principal de 1^{ère} classe AG – Session 2022
- ➔ Rédacteur principal de 2^{ème} classe AG – Session 2022
- ➔ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principales de 1^{ère} classe AG - Session 2022
- ➔ Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principales de 2^{ème} classe AG - Session 2022
- ➔ Agent Social Principal de 2^{ème} classe – session 2022
- ➔ Chef de service de police municipal principal de 2^{ème} classe AG – session 2022 Chef de service de police municipal principal de 1^{ère} classe AG– session 2022
- ➔ Animateur Principal de 2^{ème} classe promotion interne – session 2022



Concours et examens professionnels

ACTIONS TRAITÉES

Instructions dossiers	/	299
Frais de déplacement (Préparation, calcul)	/	483
Traitement courriers NPAI	96	127
Copies (Recalcul notes et report sur copies)	132	/
Demande copies d'épreuves	/	38
Mises sous plis*	2560	4616
Mails sortants	/	625

Résultats des concours et examens professionnels

Concours d'ATSEM Principal de 2^{ème} classe

Le concours d'ATSEM Principal de 2^{ème} 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^{ème} Concours pour 51 postes au total.

Répartition des postes :

EXTERNE	INTERNE	3 ^{ème} VOIE	TOTAL
32	15	4	51

Admissibilité :

Voie de concours	Moyenne retenue	Nb de candidats admissibles
EXTERNE	15 / 20	80
3 ^{ème} CONCOURS	10,50 / 20	10

Admission :

50 candidats lauréats dont :

ADMISSION	
Externe	32 Candidats Moyenne : 13,33/20
Interne	14 Candidats Moyenne : 18,00/20
3 ^{ème} Concours	4 Candidats Moyenne : 13,00/20

Concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe

Le concours d'Adjoint Technique Principal de 2^{ème} 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^{ème} Concours pour 21 postes au total.

Répartition des postes :

EXTERNE	INTERNE	3 ^{ème} VOIE	TOTAL
9	8	4	21

Admissibilité :

ADMISSIBILITÉ	
Externe	15 Candidats Moyenne : 11,00/20
Interne	18 Candidats Moyenne : 13,00/20
3 ^{ème} Concours	3 Candidats Moyenne : 11,00

Admission :

10 candidats lauréats dont :

ADMISSION	
Externe	9 Candidats Moyenne : 11,50/20
Interne	9 Candidats Moyenne : 13,63/20
3 ^{ème} Concours	3 Candidats Moyenne : 12,50/20

Examen professionnel de rédacteur principal de 2^{ème} classe par avancement de grade

L'examen professionnel de Rédacteur Principal de 2^{ème} classe par avancement de grade – Session 2022 a permis l'inscription de 273 candidats dont 181 candidats admis à concourir. Il est à noter que de nombreux candidats rejetés souhaitaient se préinscrire dans le cadre de la Promotion Interne, voie d'examen ouverte en 2022 par le CDG 06.





Admission :

PRÉSENTS	ABSENTS
116	4

La réunion d'admission a eu lieu le mardi 20 décembre 2022 à 14h00 au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du VAR.

59 candidats lauréats dont :

ADMISSION
59 Candidats / Moyenne : 10,00/20

Examen professionnel d'agent social principal de 2^{ème} classe par avancement de grade

L'examen professionnel d'Agent Social Principal de 2^{ème} classe par avancement de grade – Session 2022 a permis l'inscription de 22 candidats dont 19 candidats admis à concourir.

Admission :

13 candidats lauréats :

ADMISSION
13 Candidats / Moyenne : 10,00/20

Concours d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe

Le concours d'Adjoint d'Animation Principal de 2^{ème} Classe – Session 2023 a permis l'inscription de 208 candidats pour 43 postes au total.

La répartition des postes est la suivante :

EXTERNE	INTERNE	3 ^{ÈME} VOIE	TOTAL
18	17	8	43

Examen professionnel de technicien principal de 2^{ème} classe par avancement de grade

L'examen professionnel Technicien Principal de 2^{ème} classe par avancement de grade – Session 2023 a permis l'inscription de 89 candidats. L'instruction des dossiers est actuellement en cours et se poursuivra début 2023.

Concours et examens professionnels

Concours de gardien-brigadier

L'ouverture de ce concours a permis l'inscription de 667 candidats.

CONCOURS GARDIEN-BRIGADIER	EXTERNE	1 ^{ER} CONCOURS INTERNE	2 ^{ÈME} CONCOURS INTERNE	TOTAL
Inscrits	570	50	47	667
Nombre de postes	40	24	16	80
Présents épreuves écrites	328	37	32	397
Nombre de candidats admissibles	150	25	9	184

Concours de technicien territorial

L'ouverture de ce concours a permis l'inscription de 454 candidats.

SPECIALITÉS OUVERTES	INTERNE	EXTERNE	3 ^{ÈME} CONCOURS	TOTAL
Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration	30	18	12	60
Nombres de candidats inscrits	236	68	10	314
Nombre de candidats présents	190	50	9	249
Nombre de candidats admissibles	78	20	6	104
Nombre de candidats admis	41	12	4	57





Aménagement urbain et développement durable	7	5	2	14
Nombres de candidats inscrits	58	22	7	87
Nombre de candidats présents	32	9	4	45
Nombre de candidats admissibles	19	5	3	27
Nombre de candidats admis	9	3	0	12
Métiers du spectacle	6	4	2	12
Nombres de candidats inscrits	39	11	3	53
Nombre de candidats présents	31	8	3	42
Nombre de candidats admissibles	14	5	3	22
Nombre de candidats admis	7	2	2	11
TOTAL Postes	43	27	16	86
TOTAL Candidats inscrits	333	101	20	454
TOTAL Candidats admissibles	111	30	12	153
TOTAL Candidats admis	57	17	6	80

Concours sur titres avec épreuves d'assistant socio-éducatif

Ce concours a permis l'inscription de 515 candidats répartis dans les spécialités suivantes :

- 277 candidats dans la spécialité Assistant de service social
- 101 candidats dans la spécialité Conseiller en économie sociale et familiale
- 137 candidats dans la spécialité Educateur spécialisé

CONCOURS SUR TITRES ASSISTANT SOCIO-ÉDUCATIF	CONSEILLER EN ÉCONOMIE SOCIALE ET FAMILIALE	EDUCATEUR SPÉCIALISÉ	ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL	TOTAL
Inscrits	101	137	278	516
Nombre de postes	15	22	101	138
Présents épreuve écrite	72	96	/	168
Nombre de candidats admissibles	34	45	278	357

Examen professionnel d'assistant de conservation et du patrimoine principal de 2^{ème} classe par avancement de grade

Cet examen professionnel a permis l'inscription de 23 candidats dont 19 étaient présents à l'épreuve écrite. 17 candidats ont été retenus pour les épreuves orales lors de la réunion d'admissibilité du jeudi 7 juillet 2022. 10 lauréats.

Examen professionnel d'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2^{ème} classe par voie de promotion interne

73 candidats étaient présents à l'épreuve écrite. 24 candidats ont été retenus pour les épreuves orales lors de la réunion d'admissibilité. 17 lauréats.

Examen professionnel de technicien principal de 1^{ère} classe par avancement de grade

L'examen professionnel Technicien Principal de 2^{ème} classe par avancement de grade – Session 2023 a permis l'inscription de 89 candidats.

Technicien principal de 2^{ème} classe

Concours Interne, Externe et Troisième concours de Technicien Territorial Principal de 2^{ème} classe au titre de l'année 2022 pour la spécialité « Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration » pour 30 postes répartis comme suit :

Concours et examens professionnels

EXTERNE	INTERNE	3 ^{ÈME} CONCOURS
15	9	6

403 personnes inscrites dont 381 admises à concourir.

Examens professionnels chef de Police municipale de 1^{ère} classe et 2^{ème} classe par avancement de grade

L'ouverture de ces examens professionnels a permis l'inscription de :

1 ^{ÈRE} CLASSE	2 ^{ÈME} CLASSE
22	43

Le nombre d'admis à concourir :

1 ^{ÈRE} CLASSE	2 ^{ÈME} CLASSE
22	43

Admission :

1 ^{ÈRE} CLASSE	2 ^{ÈME} CLASSE
Moyenne retenue	
10/20	10/20
Lauréats	
9	17

Examen professionnel d'animateur principal de 2^{ème} classe par voie de promotion interne

Admission : Moyenne retenue : 10.5/20 - Lauréats : 20

Examen professionnel rédacteur principal de 1^{ère} classe par avancement de grade

223 personnes inscrites dont 194 admises à concourir.

Admission : Moyenne retenue : 10/20 - Lauréats : 102

Concours agent de maîtrise

Répartition des postes :

Concours Interne, Externe et Troisième concours d'agent de maîtrise au titre de l'année 2023, dans la spécialité « Environnement et hygiène » pour 18 postes répartis comme suit :

SPÉCIALITÉS OUVERTES	EXTERNE	INTERNE	3 ^{ÈME} CONCOURS	TOTAL
Environnement et hygiène	5	10	3	18

541 personnes inscrites dont 381 admises à concourir.
Réunion d'admission le 22 mai 2023.

Examen professionnel technicien principal de 2^{ème} classe par voie de promotion interne

Spécialités suivantes :

- ➔ Prévention et gestion des risques, hygiène, restauration ;
- ➔ Ingénierie, informatique et système d'information ;
- ➔ Espaces verts et naturels ;
- ➔ Réseaux, voirie et infrastructures.

380 candidats inscrits.

Concours de technicien

153 candidats inscrits - admission : 80 lauréats

Concours de technicien principal de 2^{ème} classe

29 candidats inscrits - admission : 14 lauréats.

Examen professionnel d'agent de maîtrise

1 123 candidats admis à concourir.

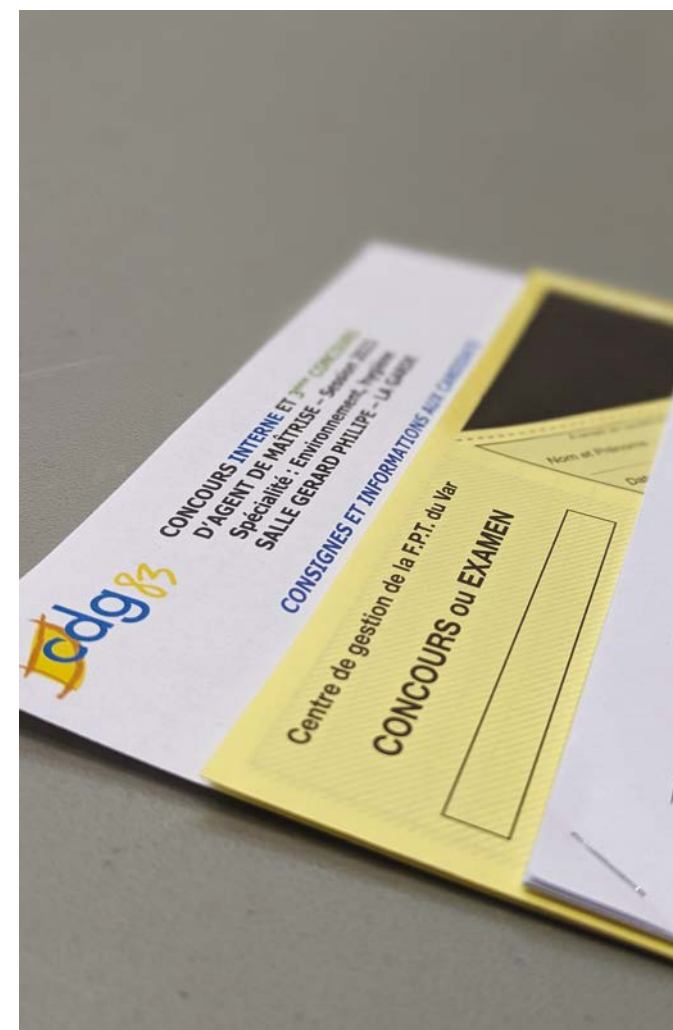
Examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe

	ENVIRONNEMENT, HYGIÈNE	CONDUITE DE VÉHICULES	ESPACES VERTS	TOTAL
Pré-inscription	121	82	90	293
Admis à concourir	117	77	88	282

153 lauréats.

A SAVOIR :

Suite à la mise en œuvre de la dématérialisation des dossiers d'inscription aux concours et examens professionnels, les documents nécessaires sont déposés sur l'espace sécurisé des candidats.





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 : retour 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 (élaboration de sujets assortie 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.

Pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social

- Prévention / Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI)
- Handicap et maintien dans l'emploi
- Convention cadre harcèlement
- Médiation Préalable Obligatoire
- Accompagnement social

Pôle Santé et Conditions de travail

- Suivi médical des agents
- Les Actions sur le Milieu de Travail (AMT)

Pôle Archives et Numérique

- Interventions en collectivités et établissements publics
- Traitement
- Elimination
- Récolement réglementaire
- Evolution du pôle
- Formation
- Actions au sein du CDG 83

Rémunération

- Service de paie à façon

Prévention des risques

Santé

Archives

Rémunération



Blandine MONIER

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

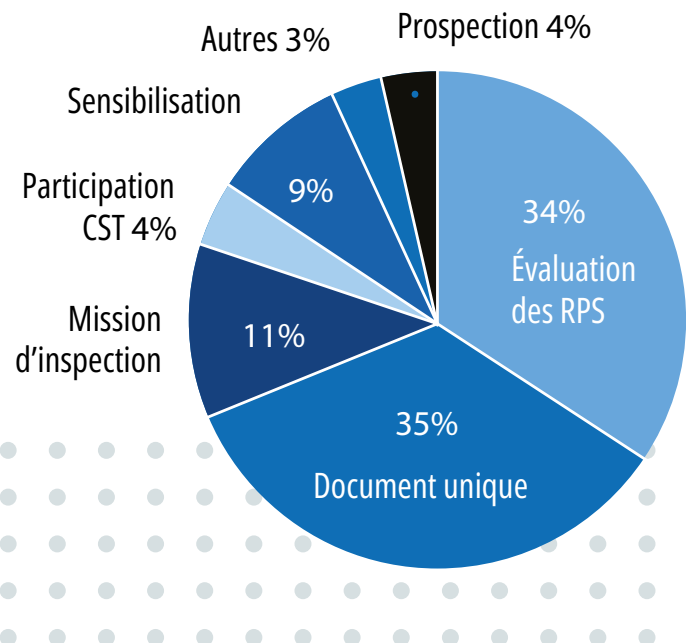


Pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social

Prévention / Agents Chargés de la Fonction d'Inspection

Sur la période 2020-2022, 159 collectivités ont conventionné avec le CDG 83 pour les missions d'ACFI – Prévention. Le renouvellement des conventions pour la période 2023 – 2025 est en cours. Au 31 décembre 2022, une quarantaine de collectivités s'étaient déjà réengagées sur la prestation.

Le graphique suivant présente la répartition des interventions ACFI – Prévention réalisées par typologie. Comme depuis des années maintenant, on peut remarquer que 2 types d'interventions dominent largement les autres : l'aide à la rédaction du document unique et l'évaluation des Risques Psycho-Sociaux.



Document Unique

Cette prestation, initialement essentiellement utilisée par les collectivités affiliées s'étend petit à petit aux non affiliées, désireuses d'utiliser une méthode d'évaluation plus simple.

À noter que 2 de ces interventions (idem 2021) ont permis de poursuivre la campagne de mesurage du bruit sur des services de restauration scolaire à l'aide du sonomètre intégrateur désormais en possession du pôle Prévention.

Evaluation des risques psycho-sociaux

8 collectivités ont sollicité le service pour réaliser une évaluation des risques psychosociaux. Il s'agit des communes de RAMATUELLE, LA MOTTE, LE BEAUSSET, SOLLIÈS-TOUCAS, BANDOL, CUERS, la Métropole TOULON PROVENCE MÉDITERRANÉE et la région SUD.

Ces évaluations ont été réalisées sous la forme d'entretiens individuels ou collectifs avec les agents de ces collectivités, d'animation de groupes de travail et / ou de traitement de Questionnaire à Choix Multiples sur le sujet.

L'année a notamment été marquée par l'achèvement de la démarche d'évaluation de la mairie du Beausset, engagée depuis 2021.

Formation/Sensibilisation

La nature des sensibilisations a été assez diversifiée.

On retiendra notamment la réalisation de :

- ➔ 8 actions de sensibilisations générales à la prévention des risques professionnels ;
- ➔ 4 actions de sensibilisations à destination des assistants et conseillers de prévention de collectivités non affiliées (prévention générale, document unique, analyse d'accidents...) ;
- ➔ 2 formations à la manipulation des extincteurs ;
- ➔ 2 actions de sensibilisations aux risques de TMS – Travail sur écran ;
- ➔ Une action de sensibilisation au port des EPI ;
- ➔ Une action de sensibilisation au balisage de chantier ;
- ➔ Une action de sensibilisation sur les addictions.

Organisation des Evénements Prévention

TYPE D'ACTIONS	LIEU	DATE	NBRE DE PARTICIPANTS
Journée Sécurité Routière	Draguignan	16/06/22	90
Table ronde Vérifications Générales Périodiques	Figanières	10/11/22	20
	Cogolin	15/12/22	

Les tables rondes à destination des assistants et conseillers de prévention ont été remises en place sur l'année 2022 et vont se poursuivre sur le même thème sur les autres secteurs du département au cours de l'année 2023.

Productions

En parallèle des réponses aux collectivités, certains outils documentaires produits par le pôle Prévention ont été mis à jour :

- Les fiches pratiques missions CST, formation CST et radon ;
- Les modèles de règlement de travail en sécurité, d'autorisation de conduite (en lien avec la médecine) et de grille d'analyse des troubles musculosquelettiques pour les postes administratifs ;
- Les trames de document unique avec le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIACT).

Certaines publications ont subi une refonte complète, comme la fiche pratique sur les travaux réglementés pour les mineurs en collaboration avec la chargée de projet apprentissage durant l'été 2022.

Enfin, la veille juridique et technique réalisée en interne depuis 2017 sur la santé-sécurité au travail est désormais diffusée mensuellement aux Assistants et conseillers de prévention qui le souhaitent. Les retours sont très positifs.

A SAVOIR : En dehors des actions incluses dans la convention ACFI, les préventeurs du CDG 83 répondent à l'ensemble des questions réglementaires en lien avec la prévention des risques professionnels. Cette activité est prise en charge par la cotisation additionnelle des collectivités affiliées. En 2022, 153 réponses ont fait l'objet d'un écrit des préventeurs ce qui représente un chiffre stable par rapport à 2021.

THÉMATIQUES	TOTAL	%
EPI / Tenues	18	11,8 %
Conduite	13	8,5 %
Vérifications Générales Périodiques	13	8,5 %
COVID	11	7,2 %
RPS - Harcèlement	10	6,5 %
Incendie - ERP	8	5,2 %
Assistant - Conseiller de prévention	8	5,2 %
Documents réglementaires	8	5,2 %
Formation	6	3,9 %
Risque chimique	5	3,3 %
Addictions	4	2,6 %
CHSCT	3	2 %
Autres (sujets variés)	46	30,1 %

5 sujets se détachent des questions des collectivités : les EPI, la conduite de véhicules et d'engins, les vérifications générales périodiques, les RPS et la COVID (les sollicitations sur ce sujet sont toutefois en baisse par rapport aux 2 dernières années).

Recrutement d'une psychologue

Au niveau des ressources humaines, l'année 2022 a vu l'arrivée de Mme Gaelle DENNEVAL, psychologue du travail en septembre au sein de l'équipe (cf. Faits marquants 2022).



216 interventions dans le cadre de la convention ACFI dont :

- 24 missions d'inspection
- 75 interventions dans le cadre du document unique
- 74 évaluations des risques psycho sociaux
- 19 actions de sensibilisation
- 9 participations au CHSCT
- 8 prospections

Partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées (FIPHP)

Ces interventions ont été réalisées dans le cadre de la convention FIPHP dite de « 4^{ème} génération » couvrant la période 2021-2023.

Signalements

En 2022, 65 nouveaux signalements d'agents en situation de handicap ou assimilés ont été gérés. Cela représente 34 collectivités ou établissements publics distincts et s'ajoute aux 100 dossiers déjà en cours de gestion.

À titre de comparaison, cela représente une baisse de 23 % (- 29 signalements) par rapport à l'année 2021. Idem pour le nombre d'employeurs accompagnés (- 19 collectivités).

Illustrant l'impact des sensibilisations des médecins réalisés au cours de l'année, notre service de médecine est désormais à l'origine de 37 % des signalements (+ 14 % par rapport à 2021). L'AIST 83 génère quant à elle 9 % des signalements (+ 7 %).

Etudes de poste

En 2022, les signalements ont fait l'objet de 39 études de postes. On note une nette augmentation (+ 15 %) et un large dépassement de l'objectif de 30 études par an (donc 10 par préventeur) fixé dans le cadre de la convention avec le FIPHP. À noter que plus de la moitié de ces interventions (53 %) ont été réalisées par un binôme constitué d'un préventeur et un infirmier du service médecine du CDG.

En parallèle, le pôle a assuré le suivi administratif et technique de 7 Prestations d'Appui Spécifiques (PAS). La réalisation de ces PAS a été assurée par des associations sélectionnées par le FIPHP pour leur expertise dans chaque domaine de handicap : URAPEDA (auditif), PEP 06 (visuel), Ariane Méditerranée (mental) et 1 par Coridys (cognitif).

Accompagnement

Accompagnement d'agents dans le montage de leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Var (MDPH 83) en vue de l'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)

Colloque annuel

Le traditionnel colloque organisé par le pôle Prévention s'est déroulé le 13 octobre 2022 à La Londe les Maures et portait cette année sur le domaine du handicap.

Intitulée « Handicap, passez le cap », cette journée proposait des ateliers immersifs le matin (troubles DYS, langue des signes, parcours avec lunettes déformantes, aménagement de poste en direct...), puis une conférence l'après-midi avec Josef SCHOVANEK, célèbre auteur belge autiste Asperger, ainsi que des sportifs paralympiques travaillant dans des collectivités varoises.

Autres événements

En dehors des actions directement générées par les signalements de collectivités, l'année 2022 a été jalonnée de différentes interventions du pôle Prévention : webinaire national du FIPHP le 15 septembre, Duoday le 17 novembre, semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées...

Productions

Cette année a été marquée par la rédaction du bilan intermédiaire de la convention FIPHP 2021-2023 en collaboration interservices. Comprenant notamment un rapport narratif et un tableau financier avec les différents indicateurs, ce bilan est désormais demandé à mi-parcours, couvrait ici la période de janvier 2021 à septembre 2022. Le service a également collaboré à l'écriture d'un article sur les impacts de la loi « santé au travail » pour la newsletter des Handi-Pactes PACA et Corse pendant l'été 2022.

Par ailleurs, de nombreux documents ont été mis à jour au fil de l'année, comme les trames de compte-rendu FIPHP ou de tableaux de surcoût, la foire aux questions internes, le mail-type concernant la démarche de financement de prothèses auditives, ainsi que la fiche pratique « De l'aménagement de poste au reclassement professionnel pour raison de santé » du CDG 83, en lien avec les experts en statuts de divers pôles (carrières, emploi, juristes...).

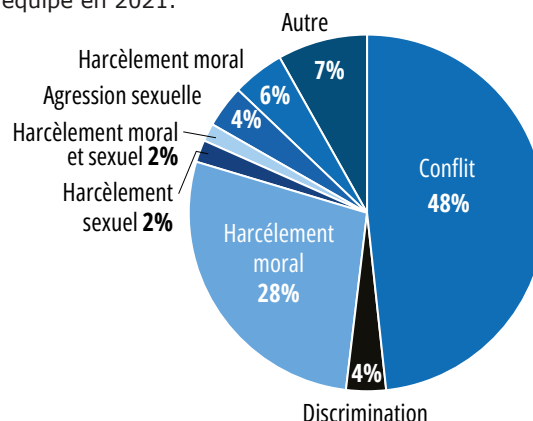


Accompagnement de 15 agents dans leur démarche RQTH

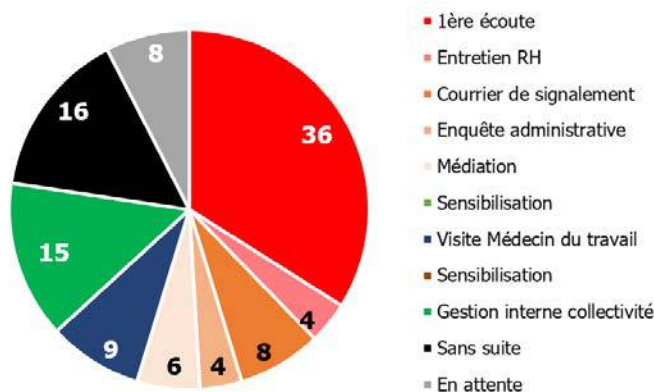
114 participants au colloque annuel consacré au handicap au travail

Convention cadre dispositif de signalement-harcèlement

Le graphique suivant présente les types de signalement reçus par l'équipe en 2021.



Plus des 3/4 des signalements concernent donc des conflits ou du harcèlement moral présumé. Les autres types de situations peuvent être présentes mais de façon plus marginale. À la suite de ces signalements, les réponses du pôle prévention ont été variées. Le graphique suivant présente les différents types d'interventions réalisées.



54 signalements sont parvenus au pôle prévention sur l'année 2022 par l'intermédiaire de DRH, du médecin de prévention ou directement par les agents. Le graphique suivant présente les types de signalement reçus par l'équipe.

30 journées d'interventions sur le terrain dont : 18 enquêtes, 8 médiations
4 réunions de conseil avec l'autorité territoriale

150 entretiens individuels réalisés suite à l'ensemble des signalements

89 collectivités ont signé la convention-cadre harcèlement avec le CDG 83

Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

La parution du décret 25 mars 2022 a confié au CDG la mission de médiation préalable obligatoire pour 7 domaines du statut. Le conseil d'administration a validé en mai 2022 la convention d'adhésion à ce service qui sera piloté par le pôle prévention des risques professionnels en partenariat avec le service des affaires juridiques.

Accompagnement Social

Le contrat actuel a été prolongé d'un an en 2022. L'ensemble des contrats arriveront à échéance en fin d'année 2023.

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.

Pôle Santé et Conditions de travail

Suivi médical des agents

Visite d'information et de prévention

Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans (décret n°551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine préventive).

Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

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 du travail donne son avis sur les conditions de reprise de l'agent sur son poste de travail en fonction de son état de santé.

Visite de pré-reprise

Elle permet d'anticiper sur les conditions de retour à l'emploi de l'agent, en particulier après une longue période d'absence, et dans les cas où le décret du 11 mars 2022 relatif aux Conseils Médicaux ne prévoit plus de saisine pour la réintégration.

Surveillance médicale particulière

Certains agents sont soumis à une surveillance médicale particulière. Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale.

Visite à la demande de l'agent

À tout moment, l'agent peut bénéficier à sa demande d'une visite avec le médecin du travail ou un membre du service de médecine préventive sans que l'administration ait à en connaître le motif.

Visite à la demande de la collectivité

L'autorité territoriale peut demander au médecin du travail de recevoir un agent. Elle doit informer l'agent de cette démarche.

Visite à la demande du médecin du travail

Le médecin du travail peut être amené à convoquer un agent en visite (en vue de la rédaction d'un rapport requis à destination du Conseil 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.

Les examens complémentaires

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander des examens complémentaires (visiotests, audiogrammes, dépistages divers...). Si ces examens ne sont pas réalisables par le service de médecine préventive, la prise en charge financière incombe à l'employeur.



5 311 visites médicales programmées et **4 975** réalisées dont **3 342** visites d'information et de prévention (**2 177** périodiques, **554** embauches, **611** entretiens infirmiers)

237 visites de surveillance médicale particulière

159 visites de pré-reprise

540 visites de reprise

67 visites pour avis sur maladie professionnelle

630 pour d'autres motifs

462 absences lors des visites médicales

1 258 examens complémentaires réalisés dont :

- **774** visiotests
- **483** audiogrammes
- **1** spiromètre



Les actions sur le milieu de travail (AMT)

Dans le cadre de leurs missions, les membres de l'équipe pluridisciplinaire consacrent un tiers de leur temps aux actions sur le milieu de travail. Ils disposent d'un libre accès aux lieux et locaux 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 travail 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 de travail

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.

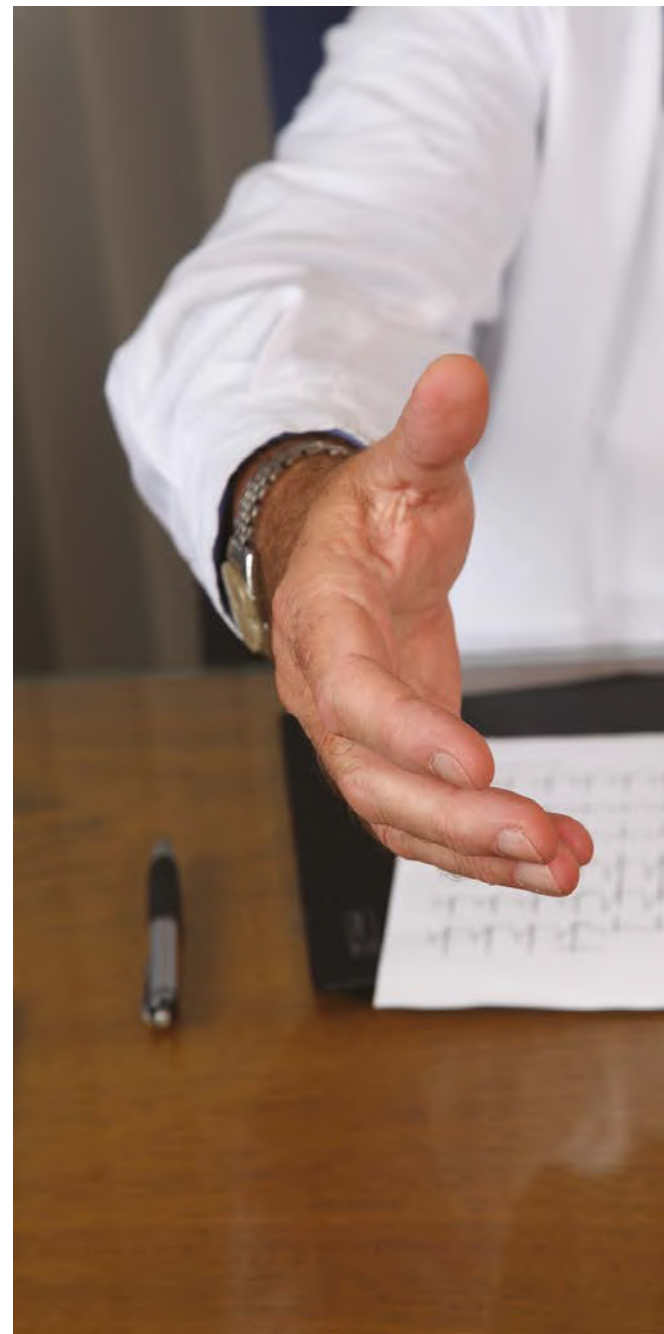
A SAVOIR : Il est à noter une hausse significative des « actions sur le milieu de travail » qui sont passées de 55 à 89 et s'accompagnent d'une augmentation du nombre des visites avec 4 975 réalisées en 2022 contre 4 140 en 2021.



89 actions en milieu de travail réalisées dont :

- 7 études de poste (non éligible au FIPHP)
- 23 études de poste dans le cadre du FIPHP
- 5 participations au CHSCT
- 9 actions collectives
- 45 visites de services

A NOTER : La parution du décret 551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine, a redéfini l'activité infirmier au sein du service, avec une disparition progressive des vacations doubles au bénéfice des visites d'information et de prévention. Cette disposition constituera un des axes de développement majeurs de l'année 2023, avec la poursuite des actions dans le cadre du tiers temps.



Pôle Archives et Numérique

Vie du pôle

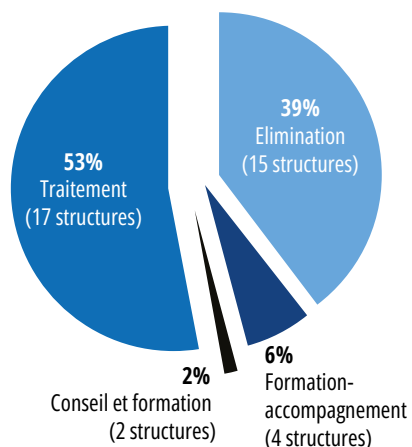
L'année 2022 a été marquée par le recrutement d'Etienne Bauza qui a pris ses fonctions le 3 août 2022 en tant qu'assistant de conservation du patrimoine contractuel en remplacement de Johan Crouvezier. Après l'obtention de son Master 2 métier des archives de l'Université d'Aix-Marseille, il a travaillé aux Archives municipales d'Aix en Provence avant d'intégrer le Pôle Archives et numérique du CDG83.

Autre événement marquant de cette année, l'entrée en application le 1^{er} janvier des nouvelles modalités financières d'intervention du Pôle Archives et numérique. Suite au travail d'analyse et de prospective financière réalisé fin 2021 dans le cadre projet de mandat, le Conseil d'administration, lors de sa séance du 21 octobre 2021, 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.

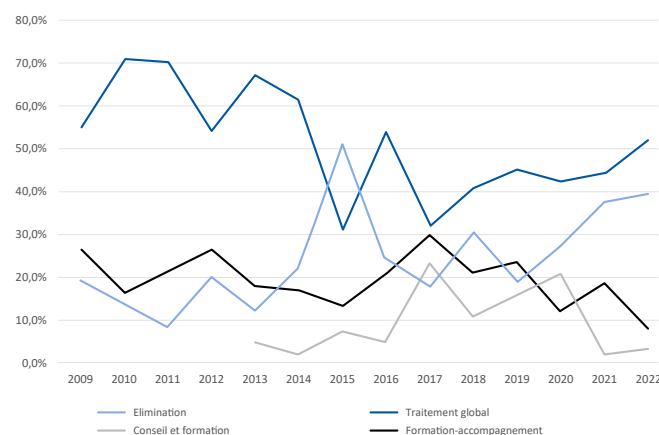
Un travail de refonte de la formation « mes documents, mode d'emploi », a débuté en 2022 et sera finalisé en 2023. L'objectif est d'accroître la mise en activité des apprenants afin de faciliter la compréhension des enjeux de cette formation et de favoriser l'acquisition des savoir-faire.

Interventions en collectivités et établissements publics

Part du temps de travail par type de prestation



Evolution des parts du temps de travail par type de prestation depuis 2009¹



¹ Le service archives a été créé le 1^{er} septembre 2008, les 4 premiers mois d'activité ne sont pas comptabilisés.

363 jours d'intervention dans 37 structures : 26 communes, 3 communautés d'agglomération, 3 syndicats intercommunaux à vocation unique et 1 syndicat mixte

400 mètres linéaires (soit environ 39 mètres cubes, 23,3 tonnes) d'archives éliminables, validées par le directeur des Archives départementales du Var au cours de leurs interventions

55 propositions ont été adressées à 43 collectivités, 33 communes, 4 syndicats intercommunaux à vocation unique, 3 communautés d'agglomération et 3 syndicats mixte. Sur ces 55 propositions 49 ont été retournées signées bon pour accord, soit un taux de signature de 89%.

Missions et expertise

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 missions de traitement partiel ciblés sur un ou plusieurs domaines administratifs. Ces interventions sont plus courtes, donc plus adaptées aux contraintes budgétaires des collectivités.

Les interventions ont été réalisées dans 17 structures
192 jours de travail sur site soit 53% du temps de travail

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 15 structures
143 jours de travail soit 39% du temps de travail des archivistes sur le terrain

Récolement réglementaire

Le récolement réglementaire a fait l'objet de propositions spécifiques ou a été intégré dans des propositions d'élimination ou de traitement.

Suite aux élections municipales et communautaires, toute commune ou établissement public doit réaliser un recensement topographique des principales collections de ses archives.

Pour les communes, il s'agit à minima des registres paroissiaux, d'état civil, de délibérations, d'arrêtés et de décisions du Maire ainsi que les plans et les matrices cadastrales.

Pour les établissements publics, le récolement doit recenser au moins les registres de délibérations, d'arrêtés et de décisions du Président.

Ce récolement est annexé à un procès-verbal qui entérine le transfert de responsabilité de conservation des archives du maire sortant au nouveau maire et permet de certifier de façon contradictoire l'existence des archives à un moment donné. Il s'agit d'une obligation légale, y-compris suite à une réélection.

Missions à forte expertise

Formation

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.

Cette formation a fait l'objet d'un travail débuté en 2022 en vue d'accroître les interactions et la mise en activité des apprenants.

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 30 et rassemble au maximum 12 agents. Elle est incluse dans toute intervention d'élimination, de traitement et d'aide à la gestion des documents d'activité.

Les objectifs de la formation sont les suivants :

- ➔ Savoir identifier les 3 grandes catégories de documents, en connaître la valeur, savoir s'il est possible de les éliminer et, le cas échéant, comment.
- ➔ Connaître les principaux points de la réglementation relative aux archives publiques.
- ➔ Identifier les enjeux d'une bonne gestion des documents pour le fonctionnement d'une organisation
- ➔ Savoir quelles actions (identification, classement, tri, conditionnement) effectuer à chaque étape de la vie d'un document et d'un dossier afin qu'il soit accessible rapidement et sans perte d'information ni de place.

Les archivistes animent également d'autres types de formations sur des sujets spécifiques tels que la méthodologie de gestion des courriels. La messagerie électronique contient énormément d'informations essentielles à l'activité de chacun sans que l'on sache toujours comment l'organiser ni comment s'organiser pour l'utiliser efficacement et sans perdre trop de temps. Cette formation vise à présenter les caractéristiques des courriels, à initier les apprenants à leur évaluation, puis à leur classement et à leur tri. Elle a également pour but de remettre en perspective l'usage de la messagerie par rapport aux autres canaux de communication qu'elle a tendance à éclipser : téléphone, réunions, courriers papier.

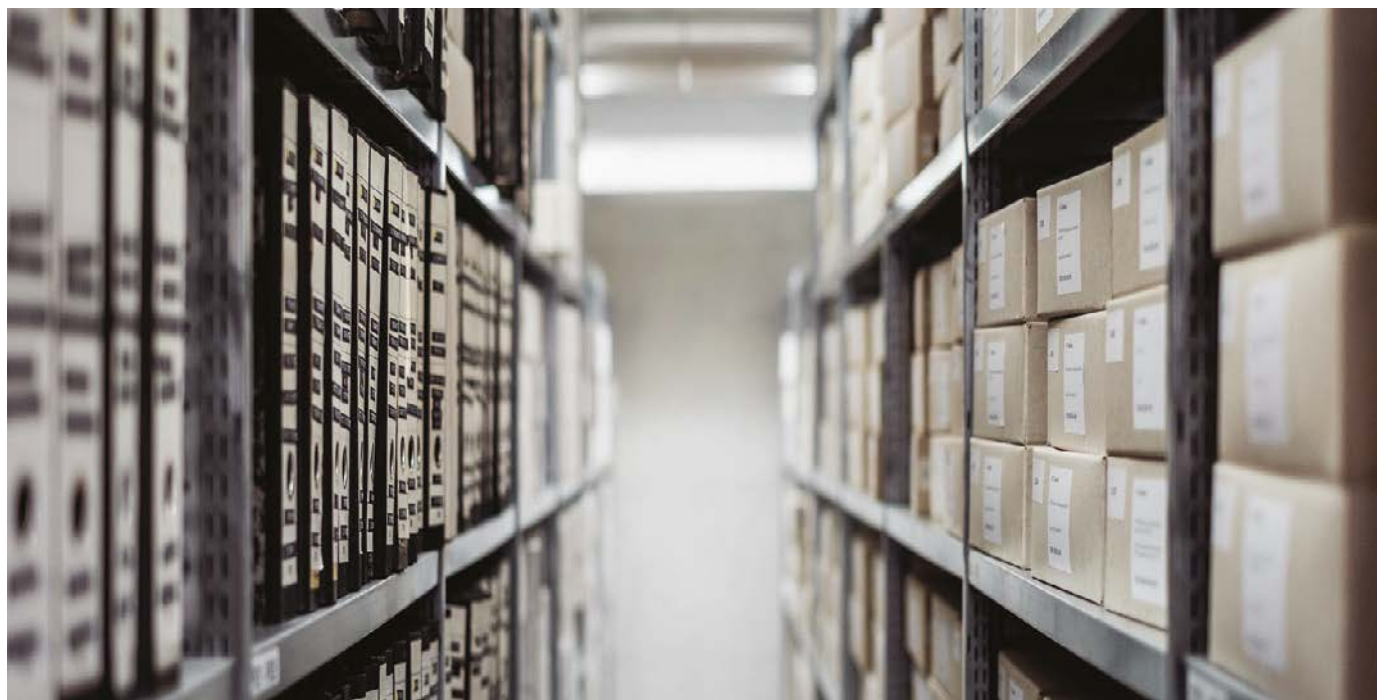
Actions au sein du CDG 83

Accompagnement des Pôles dans la gestion de leurs archives :

- ➔ Elaboration des tableaux de gestion.
- ➔ Elaboration d'outils spécifiques en cas de besoin.
- ➔ Assistance dans la rédaction des bordereaux d'élimination et de versement.
- ➔ Gestion de l'opération de destruction physique des documents par un prestataire.

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 :
 - recensement du besoin dans les Pôles où la solution va être déployée,
 - pilotage du projet de déploiement.



Rémunération



Service de paie à façon

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.

Les gestionnaires paies du CDG, en lien avec le correspondant de la collectivité, établissent les paies mensuelles de tous types d'agents (titulaires, élus, contractuels) les éditions complémentaires telles que les états de charges, l'interface comptable ou le fichier HOPAYRA. Le CDG assure les déclarations DSN (Déclaration Sociale Nominative).

Le coût du service

Cette 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 a été mise en œuvre au 1^{er} janvier 2022. Pour les collectivités précédemment conventionnées la nouvelle prestation formalise de nouvelles actions et met en place la tarification révisée par le Conseil d'Administration du CDG 83 à 8 € le bulletin mensuel.



Le CDG a signé de nouvelles conventions pour la paie à façon, comptabilisant ainsi 37 budgets pour 31 collectivités incluant 11 mairies

4 nouveaux budgets ont été enregistrés soit une augmentation de 2 827 bulletins

21 413 paies ont été saisies soit une activité de 1 785 paies mensuelles

A NOTER : UNE ACTIVITÉ PAIE SOUTENUE EN INTERNE

Le CDG 83 offre de nombreux services aux collectivités affiliées qui génèrent des recrutements occasionnels et la mobilisation de jurys de concours. Ce qui induit un accroissement de l'activité paie. En outre, le Service Intérim Territorial nécessite la production en moyenne de près de 172 bulletins chaque mois.

Une réglementation en constante évolution

Au-delà de l'augmentation du point d'indice au 1^{er} juillet 2022, cette année a été marquée par des changements réglementaires impactant la gestion des paies des agents :

➔ **Le référentiel budgétaire et comptable M57 prévoit le passage de l'ensemble des établissements, sauf pour les normes M4 et M22, au plus tard le 01 janvier 2024.** Le Centre de Gestion, dans la continuité de 2021, a paramétré et transmis les interfaces de paie dans nouvelles norme M57 à **10 établissements en gestion paie à façon.**

➔ **En application de la loi n°2021-1549 du 1^{er} décembre 2021 de finances rectificative pour 2021 (et particulièrement son article 13) et du décret d'application n°2021-1623 du 11 décembre 2021, les agents territoriaux éligibles ont bénéficié au premier trimestre 2022 de l'indemnité dite d'inflation d'un montant défiscalisé de 100 euros.** Le CDG 83 a dû, pour toutes ses collectivités en paie, paramétrer et appliquer la rubrique concernant l'indemnité d'inflation. Ce qui a engendré de nombreuses difficultés techniques dans sa mise en œuvre aussi bien dans les transmissions DSN que dans le fichier des trésoreries. **32 collectivités ont été accompagnées.**

➔ **Indemnité compensatrice de hausse de la CSG : révision annuelle et automatique**

Ainsi, au 1^{er} janvier de chaque année, si la rémunération brute a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution. Un travail d'analyse et de calcul ont été effectués sur les revalorisations du montant de l'indemnité compensatrice de CSG pour chaque agent géré en paie par le CDG83.

La prestation chômage

Le service s'est préoccupé en priorité de donner les informations nécessaires aux collectivités confrontées à l'indemnisation du chômage. Il a donc réalisé chaque mois une moyenne de 6 études d'ouvertures de droits d'aide au retour à l'emploi (ARE). Une nouvelle gestionnaire a été recrutée au cours du 4^{ème} trimestre 2022. Après une période de formation en cours, elle pourra aider les 2 autres gestionnaires du service compétentes en chômage. Pour information, ces études prennent au minimum une demi-journée en tenant compte des échanges d'informations en amont, de la saisie du dossier et de la transmission du dossier du calcul réalisé accompagné d'un modèle de lettre d'admission à l'ARE.



133 dossiers en cours d'indemnisation dont 60 ouvertures de droits en 2022

A SAVOIR : LES PREMIERS VERSEMENTS DE L'AIDE À LA REPRISE OU À LA CRÉATION D'ENTREPRISE (ARCE)

L'article 5 du décret 2020-741 du 16/06/20 prévoit dorénavant la possibilité de verser l'aide à la reprise ou à la création d'entreprise (ARCE) pour les agents publics qui en font la demande. Il s'agit d'une aide financière dont le montant est fonction du reliquat de droits à la date de début d'activité. Sont concernés les demandeurs d'emploi pris en charge au titre de l'ARE au moment de la reprise ou de la création d'entreprise.



6 collectivités ont opté pour ce versement

Pôle Carrières - Instances - CNRACL

- Expertise statutaire
- Les instances paritaires
- Le Conseil médical
- Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Pôle Conseil et Emploi territorial

- Bourse de l'emploi
- Conseil aux candidats
- Aide au recrutement
- Aide au remplacement
- Intérim territorial
- Accompagnement au recrutement des personnes en situation de handicap
- Période Préparatoire au Reclassement (PPR)



Relations sociales Emploi public

Pôle Carrières – Instances – CNRACL

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 et des promotions
- L'édition automatisée des tableaux d'avancement

- Culturelle : 615 agents
- Emplois fonctionnels : 213 agents
- Médico-sociale : 947 agents
- Police municipale : 698 agents
- Sportive : 105 agents
- Technique : 7 713 agents

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.



19 réunions se sont tenues dont :

- 6 en Catégorie A
- 6 en Catégorie B
- 7 en Catégorie C



Le secteur carrière tient à jour les dossiers individuels de **15 418 agents des communes et établissements publics affiliés**



38 049 arrêtés saisis : ce nombre d'arrêtés est en forte augmentation suite aux différents reclassements des catégories C et B ainsi qu'aux bonifications d'ancienneté et revalorisation indiciaire



22 635 documents reçus dans le logiciel Elo (arrêtés/instances paritaires, mails)

Effectifs par catégorie :

15 418 agents dont :

- 1 290 agents Catégorie A
- 1 752 agents Catégorie B
- 12 355 agents Catégorie C
- 21 emplois hors catégorie

Effectifs par filière :

- Administrative : 4 431 agents
- Animation : 675 agents

Bernard CHILINI

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



Clôture des élections
professionnelles
le 8 décembre 2022

Le Comité Technique (CT) (Devenu désormais le Comité Social Territorial)

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.



8 séances
248 convocations envoyées
64 collectivités et établissements publics ont saisi le CT sur 214 dossiers différents
6 collectivités ont saisi le CHSCT sur 10 dossiers différents et 186 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.



2 réunions ont eu lieu dont 1 reportée

Le 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^{ème}, 3^{ème}, et 4^{ème} groupes.



22 réunions du Conseil de discipline pour 429 convocations

	SANCTION DEMANDEE	AVIS DU CONSEIL
1	Exclusion temporaire de 1 an	Exclusion temporaire de 2 mois dont 1 mois avec sursis
2	Exclusion temporaire de 15 jours	Exclusion temporaire de 10 jours
3	Exclusion temporaire de 15 jours	Exclusion temporaire de 15 jours
4	Révocation	Sursis à statuer
5	Exclusion temporaire de 15 jours	Pas de sanction
6	Révocation	Révocation
7	Révocation	Sursis à statuer
8	Révocation	Sursis à statuer
9	Licenciement	Pas de quorum
10	Mise à la retraite d'office	Mise à la retraite d'office
11	Exclusion temporaire de 15 jours	Exclusion temporaire de 3 jours
12	Révocation	Sursis à statuer
13	Exclusion temporaire de 24 mois dont 18 mois avec sursis	Exclusion temporaire de 24 mois dont 18 mois avec sursis
14	Révocation	Pas de sanction
15	Licenciement	Exclusion temporaire de 15 jours
16	Exclusion temporaire de 15 jours	Exclusion temporaire de 15 jours avec un sursis total
17	Exclusion temporaire de 2 ans	Exclusion temporaire de 2 ans dont 22 mois avec sursis
18	Exclusion temporaire de 16 jours	Exclusion temporaire de 3 jours
19	Exclusion temporaire de 18 mois	Exclusion temporaire de 1 mois
20	Exclusion temporaire de 10 jours	Exclusion temporaire de 3 jours
21	Exclusion temporaire de 5 jours	report
22	Exclusion temporaire de 5 jours	Blâme

Répartition par Grade :

GRADE	NOMBRE
Adjoint technique	4
Adjoint technique principal 2ème classe	5
Agent de maîtrise	1
Gardien-brigadier de Police Municipale	3
Brigadier-chef principal de Police Municipale	2
Rédacteur	1
Adjoint d'animation contractuel	1
Attaché	1
Bibliothécaire	1
Infirmier en soins généraux	1

Promotions internes



414 dossiers saisis dont :
- **89 pour la Catégorie A (A5)**
- **245 pour la Catégorie B (B3 + B4)**
- **80 pour la Catégorie C (C2)**

Événement 2022 : Les élections professionnelles (voir chapitre les faits marquants 2022)

233 extractions et mails envoyés pour corrections (extraction des données permettant la création de la liste des effectifs des collectivités affiliées)

4 lettres circulaires (recensement des effectifs, transmission des extraits de liste électorale aux collectivités...)

8 notices, formulaires et comptes-rendus (qualité d'électeur, formulaire de recensement des effectifs...)

11 courriers (publicité des extraits de liste électorale, envoi du matériel de vote...)

1 513 mails externes aux collectivités
Mails adressés aux 246 collectivités et établissements publics : demandes de mises à jour des adresses postales des agents, désignation des référents élections professionnelles...

7 mails adressés aux organisations syndicales

A SAVOIR.

L'organisation des élections professionnelles par vote électronique a nécessité l'organisation de plusieurs réunions :

- Réunion de concertation avec les organisations syndicales le 17/03/2022
- Réunion d'information sur l'organisation des élections professionnelles. Deux ½ journées le 09/06/2022 à la Communauté de communes Cœur du Var au Luc.
- Formation des membres du bureau de vote le 25/10/22 au CDG : présence de 6 OS sur 7.
- Test à blanc du système de vote du 7 au 10 novembre 2022
- Opération de scellement du système de vote le 30/11/2022. Présence des membres du bureau de vote électronique centralisateur (soit 7 OS + Président et secrétaire BV).
- Dépouillement le 8/12/2022 à compter de 16 heures. Même composition que pour le scellement.

Le Conseil médical

En formation plénière

En 2022, le Conseil médical est créé suite à la fusion de la Commission de réforme et du Comité médical.

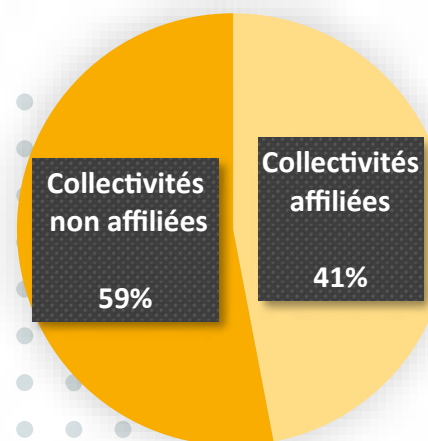


21 séances organisées

684 dossiers traités dont

- **293** pour les collectivités affiliées
- **391** pour les collectivités non affiliées

Répartition des dossiers entre collectivités affiliées et collectivités non affiliées :



Principaux cas de saisine :





Réunion d'information sur les élections professionnelles le 9 juin 2022

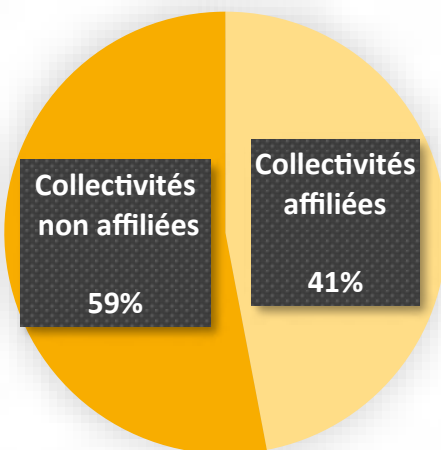
→ En formation restreinte



11 séances organisées

2 562 dossiers traités dont :

- **1 043** pour les collectivités affiliées
- **1 519** pour les collectivités non affiliées



Dossiers présentés par pathologie pour les CA et les CNA année 2022	Collectivités affiliées	Collectivités non affiliées	TOTAL
RHUMATOLOGIE	150	207	357
ONCOLOGIE	119	185	304
PSYCHIATRIE	615	910	1525
AUTRES PATHOLOGIES	159	217	376
TOTAL	1043	1519	2562

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.

Le CDG 83 a signé une convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations qui met l'accent sur le rôle du Centre de Gestion en matière d'actes de gestion tenant compte de la dématérialisation des processus et de l'instauration du droit à l'information des actifs.



1 380 actions envoyées dont :

- **442** gestions des comptes individuels retraite
- **323** simulations de pension
- **253** qualifications des comptes individuels retraite
- **21** validations de pensions
- **17** rétablissements de pensions
- **328** pensions (normales, réversion, invalidité)

19 flashes infos CNRACL

9 657 correspondances envoyées
(courriers, bordereaux d'envoi, mails)

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 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois versants de la fonction publique dénommée « Place de l'emploi public. » Pour répondre à cette obligation, le Centre de Gestion du Var a adhéré via le GIP à la plateforme « Emploi territorial » pour la gestion des opérations de déclaration des vacances / créations d'emplois et de publicité des offres d'emploi.



4 180 déclarations de créations de postes et de vacances d'emplois contre **3 710** en 2021 soit une hausse de **13%**

Les collectivités affiliées ont réalisé **2 074** déclarations

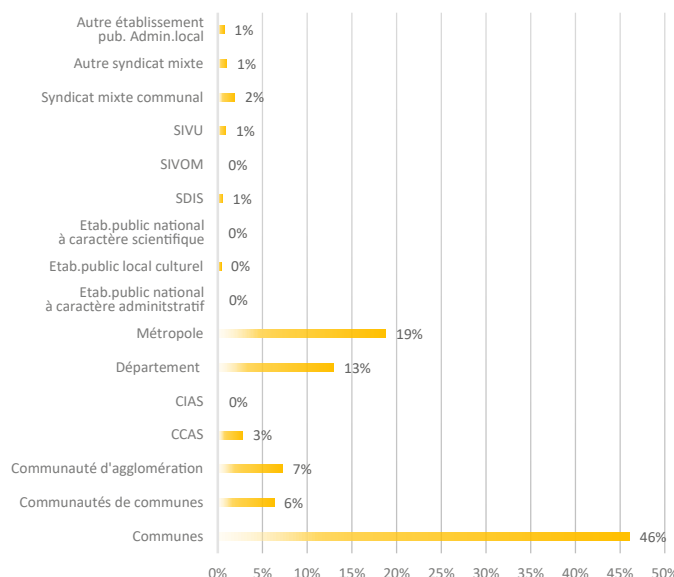
11 déclarations concernent la catégorie A+

4 arrêtés d'annulation représentant **757** déclaration DVE-DCE

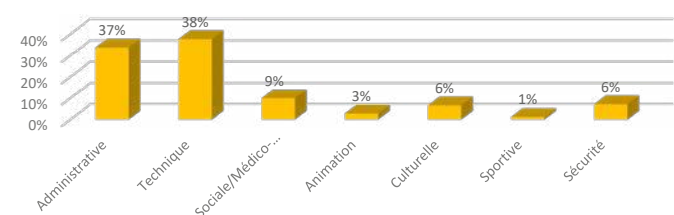
1 670 offres d'emplois ont été diffusées sur les sites Internet d'Emploi territorial et Place de l'emploi

Près de **70%** des offres d'emplois sont réalisées par des communes affiliées

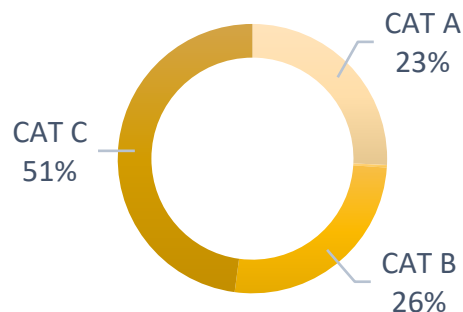
Répartition des offres par type de collectivités :



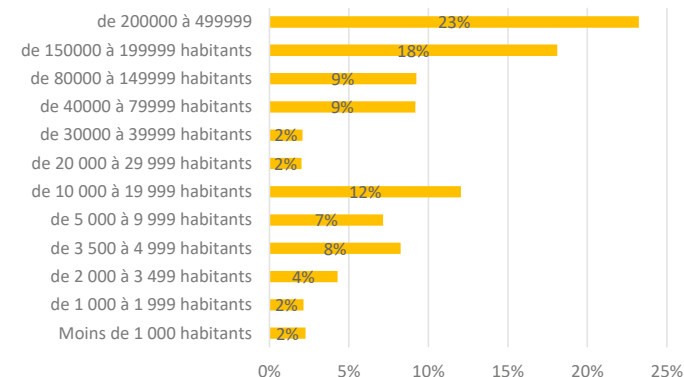
Répartition des offres par filières :



Répartition des offres par catégories d'emploi :



Répartition des offres par strate démographique :



716 personnes inscrites à la Bourse de l'Emploi contre **623** en 2021 soit une augmentation de **15%** dont : **336** candidats fonctionnaires, **25** candidats lauréats de concours, **13** candidats inscrits sur la liste d'aptitude des emplois réservés, **265** candidats sont demandeurs d'emplois, **45** candidats sont salariés du secteur privé et **32** candidats sont dans d'autres situations (retraite, congés, etc.)

Parmi les **716** personnes inscrites, **215** candidats sont des fonctionnaires en poste dont : **88%** en provenance de la Fonction Publique Territoriale, **7%** de la Fonction Publique d'Etat et **5%** de la Fonction Publique Hospitalière
140 personnes ont fait l'objet d'une première inscription

A SAVOIR : **50** personnes ont été radiées de la Bourse de l'Emploi en 2022 soit une baisse de **17%** par rapport à 2021.



891 stagiaires et détachés pour stages en 2022 contre 910 en 2021 soit une baisse de 19 agents



Création d'un livret conseil et d'un guide pratique

- ➔ **Livret conseil** : Cet ouvrage intitulé « Le recrutement » porte sur les modalités réglementaires du recrutement sur emploi permanent.
- ➔ **Guide pratique** : Cet ouvrage intitulé « Police municipale, comment bien recruter ? » est réalisé dans le cadre de la coopération des CDG Sud PACA.

Conseil aux candidats

Entretiens individuels

Cette aide porte sur l'élaboration d'outils de recherche d'emploi (CV et lettre de motivation) l'information des bourses d'emploi et la préparation aux entretiens individuels.



59 personnes ont bénéficié d'un entretien individuel contre 101 personnes en 2021

Conseils en évolution professionnelle

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 réalisées :

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



13 conseils en évolution professionnelle ont été réalisés auprès d'agents souhaitant une reconversion professionnelle, dont 5 agents adressés par leur collectivité affiliée

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, MDE TPM, LADAPT...).



Le pôle a organisé 12 ateliers sur les modes de recrutement dans la Fonction Publique

Participation à 14 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 CV et la présélection des candidats à auditionner
- ➔ 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



17 collectivités utilisatrices contre 21 en 2021

26 offres de postes

65% des demandes sont sur la filière administrative

49% des demandes de profils sont pour des postes en catégorie C

Le pôle a dressé après sourcing 37 CV aux collectivités

**10 collectivités ont utilisé la convention de prestation financière « Aide au recrutement » pour 44 postes
764 dossiers de candidatures traités contre 693 en 2021 soit une augmentation de 10%**

Aide au 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.



48 collectivités dont 3 collectivités non affiliées ont sollicité l'aide au remplacement de leurs agents pour 63 métiers

59 CV ont été adressés pour ces aides contre 141 CV en 2021

72% de ces demandes sont des postes de catégorie C et 70% concernent la filière administrative

Avec des taux respectifs de 51%, 19% et 15%, les cadres d'emplois des adjoints administratifs, adjoints techniques et rédacteurs sont majoritaires

A NOTER. En 2022, les demandes d'aide au remplacement de la filière administrative ont baissé de 10% par rapport à 2021 mais on enregistre une augmentation de 46% de la filière technique.

Intérim territorial

Les Centres de Gestion peuvent 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 qui le souhaitent.



60 collectivités adhérentes dont 4 nouvelles adhésions

137 contrats gérés contre 163 en 2021 : 126 hors CDG 83 contre 130 en 2021

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

L'accompagnement au recrutement des personnes en situation de handicap



90 candidats inscrits (dont 19 premières inscriptions) en 2022 contre 74 en 2021

Gestion de la convention de partenariat « CDG 83 / Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) »

Dans le cadre de la 4^{ème} convention de partenariat avec le F.I.P.H.F.P. la promotion du contrat d'apprentissage public est un axe majeur. Avec le recrutement d'une chargée de projet en mars 2022, le CDG 83 a relancé cette dynamique auprès des employeurs publics locaux varois. C'est ainsi que les actions de la chargée de projet se sont déroulées sur 3 niveaux :

- ➔ Actualisation des documents existants et création d'outils : Guide de l'apprentissage public, mise à jour du diaporama

pour les ateliers d'information et sur les modes de recrutement dans la fonction publique, guide utilisateur pour les collectivités locales...

- ➔ Information et accompagnement des employeurs publics : mises à jour des actualités sur le site Internet du CDG 83, envoi de circulaires et flashs infos.
- ➔ Promotion du contrat d'apprentissage auprès des travailleurs handicapés en recherche d'un contrat d'apprentissage, les collectivités locales et les partenaires institutionnels en tant que pépinière d'apprentis.



33 demandeurs de contrats d'apprentissage RQTH

A SAVOIR. En 2022, a été mise en place une opération de démarchage des collectivités ayant l'intention de recourir au contrat d'apprentissage, ciblées dans une enquête du CNFPT. Il s'agit de 35 employeurs publics, pour un suivi de 7 collectivités et 5 contrats engagés dont 4 Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

Cet accompagnement s'est traduit par :

- ➔ Une aide administrative sur le contrat d'apprentissage et les procédures de mise en place,
- ➔ Une aide technique au processus de recrutement (fiche de poste, sourcing des candidats)
- ➔ Une aide administrative sur la saisine du Comité Technique, l'élaboration du contrat de travail (plateforme Celia) auprès de la DDETS,
- ➔ Une information sur les aides du FIPHFP, les modalités de saisie des demandes d'aides sur la plateforme et la constitution du dossier de demandes d'aides.
- ➔ Une aide technique sur la saisie des demandes (plateforme Pep's, utilisation des options du multicompte)



24 employeurs publics locaux ont bénéficié d'un accompagnement spécifique contre 12 en 2021

Participation à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

- ➔ Du 15/11/2022 au 18/11/2022 organisation de 6 réunions d'information et de formation sur le thème de l'apprentissage et l'utilisation des plateformes numériques PEP'S et CELIA dans 6 villes du département par les pôles prévention des risques professionnels et conseil et emploi territorial. Pour l'évènement, 1030 invitations ont été adressées aux autorités territoriales et aux cadres dirigeants ainsi qu'aux agents en lien avec le handicap pour les collectivités affiliées au CDG83. Participation de 38 élus et agents représentant 36 collectivités.
- ➔ 16 novembre 2022 tenue d'un stand d'information lors du salon "Santé au travail, maintien en emploi, aménagement de poste, quelles solutions à mettre en œuvre ?" le 16 Novembre au Château Sainte Roseline aux Arcs sur Argens, organisé par Cap Emploi 83.
- ➔ 17 novembre 2022 Opération Duo Day : Accueil de trois stagiaires sur le poste Standard Accueil et le pôle concours, pour la découverte du métier de Chargé d'Accueil et de gestionnaire de concours. Accueil de deux stagiaires au pôle Prévention, pour la découverte du métier d'Assistante du Pôle et du métier de Conseiller Prévention.

Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

En 2022, le décret n°2022-626 du 22 avril 2022 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions modifie substantiellement les droits des agents placés en PPR et leur apporte de nouveaux droits :

- ➔ la PPR peut débuter sur demande du fonctionnaire intéressé, à compter de la date à laquelle l'avis du conseil médical a été sollicité. Dans ce dernier cas, si le conseil médical rend un avis d'aptitude, l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion peut mettre fin à la période de préparation au reclassement.
- ➔ La date de début de la période de préparation au reclassement peut être reportée par accord entre le fonctionnaire et l'autorité territoriale, le président du Centre national de la fonction publique territoriale ou le président du centre de gestion dans la limite d'une durée maximale de deux mois.
- ➔ Dans le cas où l'agent bénéficie de congés pour raison de santé, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au

service, d'un congé de maternité ou de l'un des congés liés aux charges parentales prévus aux articles L. 631-6 à L. 631-9 du même code au cours de la période, la date de fin de la période de préparation au reclassement, est reportée de la durée de ce congé. »



48 dossiers ont été présentés au Conseil médical soit une baisse de 69% par rapport à 2021

26 conventions ont été signées contre 29 en 2021

Participation aux enquêtes nationales

Le bilan de l'emploi

Pour la 12^{ème} édition du panorama de l'emploi, les données ont été collectées directement depuis les données des CDG. Cependant, le CDG 83 a participé au recueil en complétant les données concours et examens professionnels.

Rapport Social Unique (RSU)

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.



117 indicateurs dont 64% de nouveaux modifiés par rapport au RSU 2020

245 courriers ont été adressés aux collectivités affiliées et non affiliées pour répondre à l'enquête RSU 2021.

1 mois avant la fin de l'enquête, 37 collectivités placées auprès du CT DU CDG 83 ont retourné leurs RSU 2021, soit un taux de retour de 33 %.

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 collectivités affiliées



32 agents ont été déchargés de fonction pour l'exercice d'activités syndicales

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

441 816€ : coût induit

18 593 : nombre d'heures de décharges pour activités syndicales effectivement utilisées

A SAVOIR. RÉPARTITION DES HEURES D'AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCES

4 agents ont bénéficié d'autorisations spéciales d'absences, soit 2 personnes en plus par rapport à 2021.

4 collectivités ont été remboursées par le CDG 83 pour un montant de 67 022€, soit une augmentation de 7 040€ et un coût total (DAS et ASA) de remboursement aux collectivités de près de 507 000€.

Examens psychotechniques



65 collectivités ont signé une convention d'utilisation des examens psychotechniques contre 46 en 2021

12 collectivités ont utilisé cette prestation

42 agents ont bénéficié des examens

Conseil en organisation

L'objectif est de poser un diagnostic neutre sur l'organisation des services d'une collectivité pour la mise en place de sa Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences.

Accompagnement à la réalisation du plan de formation

Cette formation est réalisée à la fois :

- ➔ **Pour les collectivités :** 3 collectivités ont été accompagnées pour la réalisation de leur plan de formation ou la mise en place d'outils de gestion RH et 7 collectivités ont été accompagnées dans le compte personnel de formation
- ➔ **Pour le Centre de Gestion du Var : 28 actions réalisées**



Organigramme

Contacts

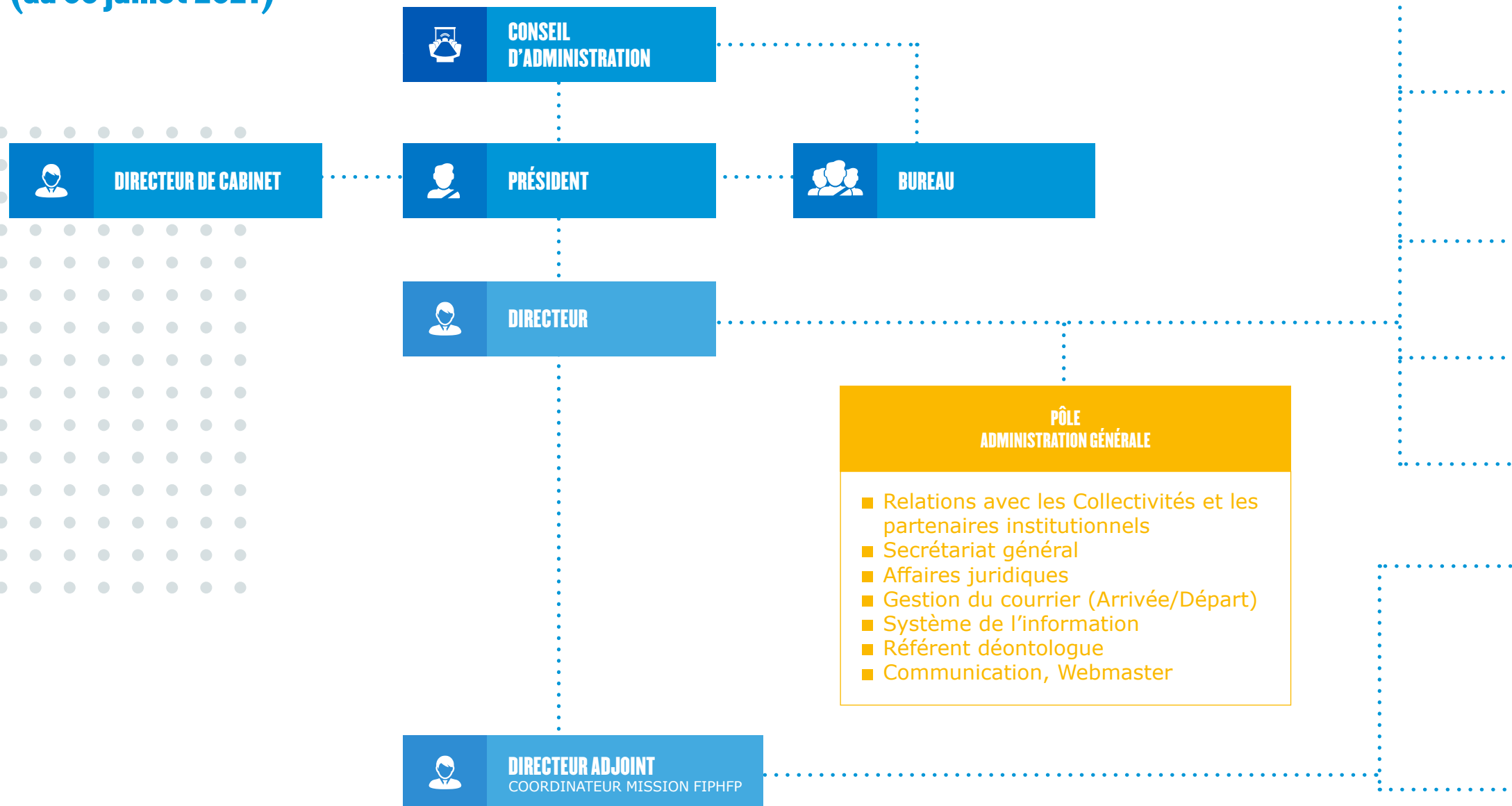
cdg83

The background is a solid blue color. It features faint, light-blue line art of a globe on the left, a silhouette of a person wearing a cap on the right, and a hand at the bottom left. A white grid of dots is visible behind the person silhouette. In the top right corner, there is a white L-shaped graphic element.

Informations pratiques

Organigramme du CDG 83

(au 08 juillet 2021)



**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

👤 BRECHON Caroline
👤 KAYSER Sabrina
☎ Tél. : 04 94 00 09 20

PÔLE ADMINISTRATION GÉNÉRALE

> DIRECTEUR GÉNÉRAL DES SERVICES

👤 GUILLOU Eric
✉ eric.guillou@cdg83.fr

> DIRECTEUR DE CABINET

👤 ORILLON Alexis
✉ alexis.orillon@cdg83.fr

> ASSISTANTE DE DIRECTION

👤 DAUMAS Sylvie
✉ sylvie.daumas@cdg83.fr

> RESPONSABLE DES AFFAIRES JURIDIQUES

👤 PAYAN Elsa
✉ elsa.payan@cdg83.fr

> JURISTE

👤 ORTIZ Sofia
✉ sofia.ortiz@cdg83.fr

> COMMUNICATION

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

> CHARGÉE DE COMMUNICATION NUMÉRIQUE

👤 MORA Marion
✉ marion.mora@cdg83.fr

> GESTIONNAIRE COURRIER

👤 LUTHRINGER Carole
✉ carole.luthringer@cdg83.fr

> GESTIONNAIRE COURRIER

👤 GARNIER Carine
✉ carine.garnier@cdg83.fr

> RESPONSABLE DU SYSTÈME DE L'INFORMATION

👤 PAOLATI Jérôme
✉ jerome.paolati@cdg83.fr

> CHARGÉE DE SUPPORT DU SYSTÈME DE L'INFORMATION

👤 DEMEUSE Fanny
✉ 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 Djamila
✉ emploipublic@cdg83.fr

> GESTIONNAIRE EMPLOI PUBLIC

👤 PATIGNY Hélène
✉ helene.patigny@cdg83.fr

> **CHARGÉE EMPLOI FORMATION**

 DHERMENT Sophie
 sophie.dherment@cdg83.fr

> **CHARGÉE DE PROJET
DÉVELOPPEMENT DU CONTRAT
D'APPRENTISSAGE PUBLIC AMÉNAGÉ**

 MARECHAL Pauline
 pauline.marechal@cdg83.fr

> **BOURSE DE L'EMPLOI PUBLIC**

 AZOULAI Nadia
 nadia.azoulai@cdg83.fr

 SCHIAVAZZI Elodie
 elodie.schiavazzi@cdg83.fr

 ROUX Mireille
 mireille.roux@cdg83.fr

**PÔLE CONCOURS
& EXAMENS PROFESSIONNELS**

> **RESPONSABLE DE PÔLE**

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

> **ADJOINTE AU RESPONSABLE DE PÔLE**

 PALMADE Isabelle
 isabelle.palmade@cdg83.fr

> **AUXILIAIRE AUX GESTIONNAIRES**

 ACCHIARDI Patricia
 patricia.acchiardi@cdg83.fr

> **GESTIONNAIRES CONCOURS**

 ADOUANE Sandrine
 sandrine.adouane@cdg83.fr

 BLANC Thierry
 thierry.blanc@cdg83.fr

 GERTOSIO Laurie
 laurie.gertosio@cdg83.fr

**PÔLE PRÉVENTION
DES RISQUES PROFESSIONNELS
& ACCOMPAGNEMENT SOCIAL**

> **RESPONSABLE DE PÔLE - ACFI**

 DAL PAN Franck
 franck.dalpan@cdg83.fr

> **ASSISTANTE DU CHEF DE PÔLE**

 FOULQUIER Isabelle
 isabelle.foulquier@cdg83.fr

> **PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL**

 DENNEVAL Gaëlle
 gaelle.denneval@cdg83.fr

> **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**

> **RESPONSABLE DE PÔLE**

 GRANDJEAN Marielle
 marielle.grandjean@cdg83.fr

> **SECRÉTAIRE DU PÔLE**

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

> **CHEF DE SECTEUR DE LA GESTION
DES CARRIÈRES - GED**

 LANDRY Virginia
 virginia.landry@cdg83.fr

> GESTIONNAIRES CARRIERE

 LEBON Laure
 laure.lebon@cdg83.fr

 DJELTI Monia
 monia.djelti@cdg83.fr

 GINESTE Juana
 juana.gineste@cdg83.fr

 HEUBERT Maria
 maria.heubert@cdg83.fr

 CORDELLE Sandrine
 sandrine.cordelle@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

> GESTIONNAIRES CONSEIL MÉDICAL

 KADOUR Anita
 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

> 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

 HARDOUIN Alexa
 alexa.hardouin@cdg83.fr

 RUFFIN Annick
 annick.ruffin@cdg83.fr

 MORENO Audrey
 audrey.moreno@cdg83.fr

 JESTIN Caroline
 caroline.jestin@cdg83.fr

> ÉQUIPE TECHNIQUE

 SANZ Fabrice
 fabrice.sanz@cdg83.fr

 PARMENTIER Mélanie
 melanie.parmentier@cdg83.fr

 ROUX Henri
 henri.roux@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

 BAUZA Etienne
 etienne.bauza@cdg83.fr

PÔLE SANTÉ & CONDITIONS DE TRAVAIL

 medecine.preventive@cdg83.fr

> SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

 Dr CHATOT Philippe
Médecin du travail, coordinateur
médical
 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 en santé au travail
 dominique.giet@cdg83.fr

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

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

> ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

 Dr CLAISE Catherine
Médecin
 catherine.claise@cdg83.fr

 Dr GROUSSET André
Médecin
 andre.grousset@cdg83.fr

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

 Dr TMIM Roland
Médecin
 roland.tmim@cdg83.fr

 Dr GENET Geneviève
Médecin
 genevieve.genet@cdg83.fr

 Dr CORTES-CLAR Anne
Médecin
 anne.cortes@cdg83.fr

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)

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2022



Du lundi au vendredi

8h30 - 12h00 / 13h30 - 17h00



860, Route des Avocats - 83260 La Crau



04 94 00 09 20



[@cdg83@cdg83.fr](mailto:cdg83@cdg83.fr)



www.cdgvar.fr



Restons connectés, rejoignez-nous sur Facebook!

CENTRE DE GESTION DE LA FPT DU VAR

G.83