



Un nouveau conseil d'administration pour le Centre de Gestion du Var p.10



L'aide au recrutement, une solution
pour les collectivités p.4



Un colloque sur la santé au travail p.12



Un partenariat avec les Archives
départementales p.16

Sommaire

p.3

Pôle Moyens Généraux :

Une réunion sur la Déclaration Sociale Nominative

p.4

Pôle Conseil et Emploi territorial :

L'aide au recrutement, une solution pour les collectivités

p.6

Pôle Concours et Examens professionnels :

Des mesures à la hauteur des enjeux

p.8

Pôle Carrière - Instances - CNRACL :

Pleins feux sur le demi traitement !

p.10

Dossier :

Un nouveau conseil d'administration pour le Centre de Gestion du Var

p.12

Pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social :

Un colloque sur la santé au travail

p.14

Pôle Santé et Conditions de travail :

Franchir le (handi)cap

p.16

Pôle Archives et Numérique :

Archives départementales et CDG 83, un partenariat d'utilité publique

p.18

Pôle Décisionnel, Politique et Administratif :

La procédure de recrutement direct des emplois fonctionnels

p.20

Retour en images

Pôle Moyens généraux

Une journée d'information sur la Déclaration Sociale Nominative (DSN)



Carole Barq, conseiller employeur, Alain Belaid, animateur du Comité Régional Net-Entreprises pour la région Corse/Sud-Paca, Martine Maack, responsable du Service Gestion du Risque Professionnel et Référente Régionale Pôle Employeur à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Toulon et Samantha Brimicombe, responsable du service Paie au sein du Centre de Gestion, ont animé cette journée d'information consacrée au déploiement de la Déclaration Sociale Nominative.

Le 1^{er} octobre dernier, le Centre de Gestion du Var organisait une réunion d'information consacrée au déploiement de la Déclaration Sociale Nominative. Près d'une centaine de personnes en provenance des collectivités et établissements publics du Var étaient présentes pour cette journée.

Depuis 2020, la DSN se substitue progressivement à la Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiées (DADSU), à la Déclaration Unifiées des Cotisations Sociales (DUCS) et au Prélèvement à la Source pour les Revenus Autres (PARSRAU). « La DSN est une déclaration unique dématérialisée qui remplacera à terme la totalité des déclarations sociales », explique Alain Belaid, animateur du Comité Régional Net-Entreprises pour la région Corse/Sud-Paca. Cette déclaration a plusieurs objectifs : simplifier les démarches de l'entreprise, sécuriser les droits des agents, fiabiliser les données sociales, optimiser les procédures et lutter contre la fraude. » La DSN comprend la transmission mensuelle de données d'identification de l'employeur et du salarié, des comptes rendus métiers et la diffusion des données relatives aux ayants-droits. « La DSN doit être versée le 5 du mois M+1 midi pour les établissements mensualisés de plus de 50 employés - versant les traitements à la fin du mois M - et le 15 du mois M+1 midi pour les autres », souligne Alain Belaid.

Les offres de services de l'Assurance maladie

Cette journée d'information a également été animée par Martine Maack, responsable du Service Gestion du Risque Professionnel et référente Régionale Pôle Employeur à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Toulon et Carole Barq, conseiller employeur. Les deux intervenantes ont mis en lumière les différentes offres de services de l'Assurance maladie. « Le pôle employeur accompagne et assiste les collectivités pour les services en ligne de l'Assurance maladie », précise Martine Maack. A ce titre, nous proposons différents types de rencontres comme des ateliers de bonnes pratiques, des visites formation à la carte directement avec les gestionnaires RH ou encore des rencontres programmées lors de salons. » Et de rajouter. « La DSN mensuelle est complétée par l'envoi de signalements d'événements. Des informations issues des DSN mensuelles sont récupérées automatiquement comme les éléments de rémunération ou les heures réelles

travaillées. A terme, la signalisation d'événements comme les maladies se fera via la DSN. Pour l'instant, les éditeurs de logiciel de la FPT ne sont pas prêts. »

Samantha Brimicombe, responsable du service Paie au sein du Centre de Gestion est revenue de son côté sur la mise en place de la DSN au sein de sa structure. « Tout s'est bien déroulé au Centre de Gestion, nos équipes étaient prêtes et formées pour bien s'approprier les déclarations de DSN et paramétrer le logiciel pour les collectivités concernées. La plupart des anomalies ont été corrigées. Dès janvier 2021, le service Paie du Centre de Gestion assurera les déclarations DSN pour les Communautés de Communes et les communes de plus de 100 agents ayant adhéré à la prestation Paie à façon. »

+ Retrouver l'ensemble de la procédure relative à la Déclaration Sociale Nominative sur le site du CDG 83 : www.cdgvar.fr

Aide au recrutement : une solution pour les collectivités



Recruter un nouveau collaborateur est toujours un enjeu majeur pour les collectivités territoriales. Trouver le bon profil, pour un engagement à long terme, nécessite au préalable une réflexion sur les besoins réels. En ce sens, le Centre de Gestion du Var met à la disposition des collectivités varoises ses savoirs-faire et compétences pour les accompagner dans le recrutement de leurs agents pour les catégories A,B,C.

Bien recruter, trouver le profil idéal, rechercher des compétences en adéquation avec les missions du poste, nécessitent pour l'employeur de mettre en œuvre différentes étapes. C'est pourquoi, pour accompagner les collectivités et établissements publics dans ces démarches, le pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion du Var propose de prendre tout ou partie de la procédure de recrutement (emploi permanent ou remplacement). « Cela commence par l'élaboration du profil de poste défini avec la collectivité », explique Frédéric Pieropan, directeur adjoint du CDG 83 et responsable du pôle. Viennent ensuite le recueil et l'analyse des candidatures reçues, les

entretiens avec les candidats puis leur présélection et enfin, les entretiens et la présentation des dossiers des candidatures retenues pour la collectivité. » Le pôle Conseil et Emploi territorial assure aussi l'élaboration des grilles d'entretien et peut participer au jury de recrutement avant d'effectuer les synthèses des entretiens et rédiger les réponses aux candidats non retenus. « Il s'agit en quelque sorte de services à la carte », souligne Djamila Adjina. Depuis 2008, nous enregistrons une progression constante de cette prestation. En 2020, année de renouvellement des instances municipales, une demande accrue des recrutements, particulièrement des postes de direction, a été constatée. »

A savoir

Cette prestation est soumise à convention financière à raison de 300€ par poste pour les catégories B et C et 350€ pour la catégorie A. Un forfait de 150€ pour le traitement unique des candidatures. Les demandes d'intervention sont à télécharger sur le site Internet du Centre de Gestion du Var : www.cdg83.fr.

➕ Pour tous renseignements : emploipublic@cdg83.fr

Questions à...



André Garron

Maire de Solliès-Pont

« Nous faisons confiance au Centre de Gestion »

Pourquoi avoir choisi le Centre de Gestion pour vous accompagner dans vos recrutements ?

Nous faisons appel au Centre de Gestion car il s'agit de l'organisme le mieux équipé pour nous conseiller. Récemment, nous sommes passés par le CDG dans le cadre d'un recrutement de Directeur des Ressources Humaines. C'est un poste essentiel pour une commune car cet agent aura en charge notamment la gestion des carrières et la rémunération. Les équipes du Centre de Gestion sont ainsi intervenues pour nous accompagner dans les premières étapes à savoir la sélection des profils recherchés. Dès que la liste de la présélection nous a été communiquée, nous avons constitué

notre jury de recrutement au sein de notre Mairie où nous avons choisi la personne dont le profil correspondait à nos besoins et ce, en toute autonomie. Il est important de souligner que le choix de la personne recrutée nous appartient.

Est-ce la première fois que vous faites appel au Centre de Gestion pour cette prestation ?

Cela fait plusieurs années que nous nous appuyons sur l'expertise des équipes du CDG. Qui mieux que le Centre de Gestion connaît les besoins des collectivités en matière de ressources humaines ? Au sein de la Communauté de Communes de la Vallée du Gapeau, nous avons déjà fait appel aux services du pôle Conseil et Emploi territorial pour plusieurs recrutements. Le CDG nous accompagne pour des postes d'agents titulaires

qualifiés mais aussi lorsque nous avons besoin de personnel de manière temporaire.

Avec la baisse des dotations de l'Etat, la crise économique, etc. Devient-il de plus en plus difficile de recruter pour une collectivité ?

Un recrutement bien ciblé devient aujourd'hui essentiel. Actuellement, notre personnel représente près de 70% de notre budget de fonctionnement. Il s'agit d'un héritage qui résulte de plusieurs années de recrutements qui ne correspondaient pas forcément aux besoins de la collectivité. A côté de ça, l'emploi public est essentiel car il est constitué de femmes et d'hommes qui travaillent au service de l'intérêt général et garantissent le service public pour tous.



Jean-Louis Portal et Aude Body

Jean-Louis Portal, Maire de Flassans-sur-Issole et Aude Body, 1^{ère} Adjointe au Maire en charge de l'urbanisme, de la gestion du personnel, de la gestion du patrimoine communal et de la communication

« Nous bénéficions de conseils d'experts de la Fonction Publique »

Le Centre de Gestion est intervenu récemment au sein de votre commune pour faire un audit de vos ressources humaines ? Pourquoi avoir fait appel au Centre de Gestion ? Comment s'est déroulée cette intervention sur le terrain ?

Suite à nos prises de fonctions au sein de la Municipalité, nous nous sommes aperçus qu'il y avait des problèmes de structure au sein de différents services. C'est pourquoi, pour mener à bien notre mission de service public et les objectifs que nous nous sommes fixés, il était important de bien définir les compétences au sein de la Mairie afin d'avoir une base solide. Nous avons ainsi sollicité le Centre de Gestion du Var pour réaliser un audit auprès des différents services de la collectivité. A l'issue de cette mission, nous pourrions avoir une idée précise de nos ressources humaines, définir nos besoins immédiats et futurs. Bien connaître les rouages de sa commune, comment les agents perçoivent leur métier, définir le degré d'implication de chacun et mieux faire circuler l'information dans notre structure, c'est s'assurer par la suite la mise en œuvre d'une politique efficace au service de l'intérêt général.

Comment s'est déroulé le diagnostic au sein de votre commune ?

Les agents du Centre de Gestion ont réalisé des entretiens au sein de chaque service : pôle administratif, écoles, crèches, Police municipale, services techniques... Ils établissent ensuite des comptes rendus sur les compétences et savoir-faire des agents qui nous permettront éventuellement ensuite de mieux réorganiser nos services.

Vous avez également fait appel au Centre de Gestion pour l'aide au recrutement ?

Pour le recrutement d'un Directeur Général des Services. Il s'agit d'un poste essentiel pour le fonctionnement de notre collectivité qui nécessitait à ce titre l'intervention du Centre de Gestion pour nous accompagner dans la procédure de recrutement. Le CDG a assuré la publication du poste, la présélection des candidatures avant d'assister au jury de recrutement. Nous avons besoin d'avis d'experts de la Fonction Publique pour nous aiguiller sur les meilleurs profils et définir les compétences dont nous avons besoin. C'est rassurant.

Les outils de gestion Ressources Humaines transmis :

- Organigramme général et organigramme par services
- Cartographie des Métiers
- Fiches de Services
- Typologie des effectifs
- Grille de compétences par agent
- Plan de formation
- Projet de règlement intérieur de formation.

➕ Pour toute demande de renseignements sur la mission « Conseil en Organisation » : emploipublic@cdg83.fr

Retour des concours : des mesures à la hauteur des enjeux



Le pôle Concours et Examens professionnels s'est fortement mobilisé dans le cadre notamment de l'organisation des tests psychologiques du concours de chef de service de Police municipale.

L'organisation des tests psychologiques du concours de chef de service de Police municipale était un... test d'ampleur nationale pour le premier retour sur le terrain des concours et examens professionnels du Centre de Gestion du Var. Mission accomplie par le pôle dédié, avec un grand succès de participation et de satisfaction.

C'est un véritable bêta-test auquel s'est livré le 2 septembre, en défri- cheur d'une organisation nouvelle dans un contexte tendu et contraint, le Pôle Concours et Examens que manage Dominique Bernard, sa responsable, et Jean-Baptiste Ratti, son adjoint. Il s'agissait des tests psychologiques du concours de chef de service de Police municipale, pour lequel le CDG83 avait la charge de la moitié Sud de la France, alors que son homologue CIG Grande Couronne cou- vrait simultanément la partie Nord. « Nous avons mis en œuvre des me-

ures rigoureuses sur la base d'un protocole présenté et validé en Conseil d'administration, conçu en concerta- tion avec nos réseaux nationaux de Centres de Gestion », expliquent-ils. L'un des enjeux, et non des moindres, était que les candidats se sentent en confiance et puissent se concentrer sur l'essentiel de leur épreuve, sans rajouter un stress supplémentaire.

Forte mobilisation

Ainsi, le pôle a réparti les impétrants en trois salles, à raison de 516

personnes au Zénith de Toulon, 213 et 40 personnes dans les salles Gérard Philipe et Mussou à La Garde. Il a mobilisé 18 encadrants, à savoir membres du jury, responsables de salles et surveillants, mais aussi personnels du Centre. Les mesures dites « barrières » ont été démultipliées à tous les niveaux : entrée et sortie différentes pour éviter les croisements, aération des lieux, séparation des files d'attente, distanciation d'1,5 mètre, un candidat par table, chacun étant placé avec son étiquette nominative pour un éventuel

suivi (risque de cas contact oblige), masques obligatoires pendant les déplacements, gel hydroalcoolique, poubelles fermées pour déposer les masques et gants...

Cette lourde séquence de rentrée a fait craindre un absentéisme impor- tant. Il n'en a rien été puisque le taux de présence de 69,57% des 769 can- didats (soit 535 présents) correspond au pourcentage habituel. Une fierté pour le CDG 83, tandis qu'en Grande

Couronne seulement 58,25% des can- didats venaient tenter leur chance.

« Nous nous sommes donné du mal. Cela a représenté le double de temps, une mobilisation et une vigilance sans précédent. Il nous semblait important d'être à la hauteur et de réussir ainsi ce retour. D'autres concours et exa- mens s'enchaînent, nous resterons bien entendu attentifs », explique Dominique Bernard. « Nous avons apprécié également la discipline, la

patience des candidats, leur respect du protocole. C'est primordial pour ne pas se mettre - ni mettre les autres - en danger... ».

Atsem principal 2^{ème} classe : un concours à la hauteur des besoins

Une session des concours externe, interne et 3^{ème} concours d'Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles principal 2^{ème} classe a été ouverte par le CDG83 dans la perspective d'épreuves à l'automne 2021. Inscriptions requises entre le 27 avril et le 2 juin de l'année prochaine.

Le concours d'ATSEM principal 2^{ème} classe est d'autant plus attendu que la dernière session remonte à 2017 et que celle de 2020 a été annulée pour cause de Covid et confinement. « Il s'agit d'un concours de catégorie C, très prisé des collectivités compte tenu des besoins importants et de la nouvelle évolution de carrière dont la filière fait désormais l'objet », selon Dominique Bernard et Jean-Baptiste Ratti, son adjoint. « Les personnes concernées peuvent en effet prétendre au plus haut niveau de la catégorie C en présentant le concours d'agent de maîtrise ». Cela permet de revaloriser le rôle de ces ATSEM appartenant à la communauté éducative, chargés notamment de l'assistance au personnel enseignant pour l'accueil et l'hygiène des classes maternelles et enfantes. Des fonctions dont la montée en puissance est corrélée au déploie- ment des gestes barrières et à la vigilance accrue en matière sanitaire. Parmi leurs attributions, Ils peuvent aussi participer à la mise en œuvre des activités pédagogiques sous la responsabilité des enseignants, exercer des missions d'animation, surveiller les classes dans les lieux de restauration scolaire...

Un concours à succès

Un concours à succès (1 058 candida- tures en 2017, pour 58 postes, avec un taux de réussite de 59%) répon- dant à une forte demande. Le Centre de Gestion du Var en est organisateur dans la région, au même titre que les CDG des Alpes-Maritimes et des Bouches-du-Rhône. Les inscriptions auront lieu du 27 avril au 2 juin 2021, avec un dépôt des dossiers le 10 juin 2021. Les épreuves écrites se dérou- leront le 6 octobre.

➔ Le concours externe est ouvert aux titulaires du certificat d'aptitude pro- fessionnelle « accompagnant éducatif petite enfance » ou justifiant d'une qualification équivalente, sachant que sont dispensés de diplôme les parents ayant élevé ou élevant au moins trois enfants, de même que les sportifs de haut niveau identifiés comme tel au Ministère des Sports.

➔ Le concours interne est ouvert à la fois aux fonctionnaires, aux agents des collectivités territoriales et de l'État, des établissements publics qui en dépendent, à ceux issus de la Fonction Publique Hospitalière, aux militaires et agents en poste dans une

organisation internationale intergou- vernementale. Les candidats doivent justifier au 1^{er} janvier 2021 de deux années au moins de services publics effectués auprès de jeunes enfants en milieu scolaire et maternel.

➔ Le 3^{ème} concours est accessible aux candidats justifiant de l'exercice du- rant quatre ans au moins de plusieurs activités professionnelles de toute nature, d'un ou plusieurs mandats au sein d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale, d'une activité en tant que responsable d'une asso- ciation (à condition de ne pas avoir été à la même période fonctionnaire, agent public, magistrat ou militaire).

Pleins feux sur le demi-traitement



Le demi-traitement constitue une rémunération pouvant être soumise à des variations.

➔ Demi-traitement en période de maladie

Dans la réglementation sur les congés de maladie, il est prévu par le décret du 30 juillet 1987 plusieurs cas de versement selon les modalités suivantes :

Agents publics concernés	Nature du congé	Rémunération due par la collectivité
Agents stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet de plus de 28 heures hebdomadaires	Maladie ordinaire (1 an)	> 3 mois à plein traitement > 9 mois à demi-traitement
	Longue maladie (3 ans)	> 1 an à plein traitement > 2 ans à demi-traitement
	Longue durée (5 ans)	> 3 ans à plein traitement > 2 ans à demi-traitement
Agents stagiaires et titulaires à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires	Maladie ordinaire (1 an)	> 3 mois à plein traitement > 9 mois à demi-traitement
	Grave maladie (3 ans)	> 1 an à plein traitement > 2 ans à demi-traitement

Le temps passé en congé de maladie, à plein ou demi-traitement, est pris en considération pour l'avancement. Il compte également pour la détermination du droit à la retraite et donne lieu à cotisations.

Agents contractuels

Nature du congé	Ancienneté de service	Rémunération due par la collectivité
Maladie ordinaire	Après 4 mois	> 1 mois à plein traitement > 1 mois à demi-traitement
	Après 2 ans	> 2 mois à plein traitement > 2 mois à demi-traitement
	Après 3 ans	> 2 mois à plein traitement > 2 mois à demi-traitement
Grave maladie	Au moins 3 ans	> 1 an à plein traitement > 2 ans à demi-traitement

Le jour de carence peut s'appliquer sur le 1^{er} jour de maladie.

➔ Agent dont la rémunération statutaire est inférieure aux prestations de l'assurance maladie

Lorsqu'un fonctionnaire en arrêt de maladie est rémunéré à demi-traitement, sa rémunération journalière ne doit pas être inférieure au montant des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Sinon, le fonctionnaire perçoit une indemnité différentielle, en l'occurrence égale à la différence entre ces prestations en espèces et les avantages statutaires. Cette indemnité différentielle est due

lorsque l'agent a au moins trois enfants à charge et qu'il totalise plus de 30 jours d'arrêt de travail consécutifs. En effet, à partir du 31^{ème} jour d'arrêt, l'indemnité journalière maladie est majorée dans son cas. Elle est portée à 66,66 % du salaire journalier de base. L'avantage statutaire procuré par le demi-traitement non plafonné est dans ce cas inférieur aux prestations en espèces du régime de Sécurité Sociale

matérialisé par le versement des indemnités journalières. Il faut calculer la différence entre ces dernières auxquelles l'agent pourrait prétendre (en fonction de sa situation familiale et du nombre de jours d'arrêts obtenu) et le demi-traitement qu'il perçoit. Cette indemnité ne fait pas l'objet de cotisations de Sécurité Sociale et de retraite mais reste soumise à la CSG et à la CRDS.

➔ Maintien à demi-traitement du fonctionnaire

Selon les dispositions du 2^{ème} alinéa de l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 :

« [...] Lorsque le fonctionnaire territorial a obtenu pendant une période de douze mois consécutifs des congés de maladie, il ne peut reprendre son service qu'après avis favorable du comité médical créé par l'article 3 de ce même décret. En cas d'avis défavorable du comité médical, le fonctionnaire ne peut donc reprendre son service et il est soit mis en disponibilité, soit reclassé dans un autre emploi, soit, s'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, admis à la retraite après avis de la commission de réforme prévue par l'article 31 du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003. Le paiement du demi-traitement est maintenu, le cas échéant, jusqu'à la date de la décision de reprise de service, de reclassement, de mise en disponibilité ou d'admission à la retraite ».

A l'issue de la période de congés de maladie ordinaire, le fonctionnaire territorial qui a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi par le Comité médical ne peut qu'être admis à la retraite, soit d'office, soit sur sa demande, après avis de la Commission de réforme. Dans cette situation, l'employeur est tenu de le placer dans une position statutaire régulière, et donc de prononcer son placement d'office en disponibilité dans l'attente de deux avis : celui de la Commission de réforme portant sur la mise à la retraite pour invalidité et l'avis portant sur le droit à la liquidation de la pension de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). L'arrêté de radiation des cadres, qui déterminera la date d'effet de la radiation et l'ouverture des droits à pension avec effet rétroactif, ne peut être pris qu'après réception de l'avis de cette Commission.

Le fonctionnaire en attente d'une décision de mise à la retraite pour invalidité bénéficie du droit au maintien d'un demi-traitement jusqu'à la décision administrative. Lorsque la Commission de réforme s'est déjà prononcée, la CNRACL peut éventuellement donner son accord pour une mise en paiement de la pension de retraite à compter du lendemain de l'avis de la Commission de réforme. Depuis une décision du Conseil d'Etat de novembre 2018, la collectivité territoriale n'est plus fondée à solliciter le remboursement du demi-traitement versé entre les avis du Comité médical et la décision de radiation des cadres. L'agent n'est plus tenu de procéder au remboursement de ces sommes, qui lui restent dès lors acquises, versées sur la base d'une décision administrative régulière créatrice de droit.

Élection du nouveau Conseil d'administration du Centre de Gestion du Var



Le 28 octobre au Centre de Gestion du Var, s'est déroulé le dépouillement des bulletins de vote à l'occasion de l'élection du nouveau Conseil d'administration du CDG 83.

Le 28 octobre dernier au siège du CDG 83, s'est déroulé le dépouillement des bulletins de vote à l'occasion de l'élection du nouveau Conseil d'administration du Centre de Gestion du Var. L'ensemble des Maires et Présidents des intercommunalités du Var a voté par correspondance. La liste de l'Association des Maires du Var (seule liste à s'être présentée pour ce scrutin) a été élue. Ses membres siégeront ainsi pour un mandat de 6 ans.

Comme le veut la législation, chaque Centre de Gestion doit renouveler son Conseil d'administration à la suite des élections municipales et intercommunales qui se sont déroulées cette année. Un scrutin par correspondance où chaque électeur avait jusqu'au 27 octobre pour faire parvenir au CDG 83 son bulletin de vote. Quelques semaines précédant le scrutin, le Centre de Gestion a transmis à chaque votant (Maires et Présidents d'intercommunalités) le matériel de vote : bulletins, enveloppes de scrutin et enveloppes extérieures destinées à l'expédition.

Plusieurs collèges de votants

Les votants étaient répartis selon plusieurs collèges distincts :

- ➔ Les Maires des communes affiliées à titre obligatoire
- ➔ Les Présidents des établissements publics locaux affiliés à titre obligatoire ou à titre volontaire
- ➔ Les Maires des communes non affiliées relevant du collège spécifique
- ➔ Les Présidents des établissements publics non affiliés relevant du collège spécifique

Enfin, le Conseil départemental a désigné de son côté six (3 titulaires et 3 suppléants) représentants qui siégeront au Conseil d'administration.

Jour de vote

Le 28 octobre, l'ouverture des enveloppes de scrutin a été encadrée par la Commission de recensement des votes sous la présidence de Claude Ponzo, Président du CDG 83 jusqu'au 16 novembre 2020. A l'issue du dépouillement, la liste présentée par l'Association des Maires du Var a été élue et ses membres siégeront désormais au sein du prochain Conseil d'administration du Centre de Gestion le 16 novembre. A cette occasion, ses membres éliront le nouveau Président du CDG 83.

La composition du nouveau Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var :

MEMBRES TITULAIRES Collège des représentants des communes affiliées	MEMBRES TITULAIRES Collège des représentants des établissements publics affiliés
SIMON Christian Maire de LA CRAU	SIMON Yannick • Président de la Communauté de Communes "Cœur du Var" • Maire de CABASSE
ALEMAGNA Claude Maire de LORGUES	STASSINOS Hervé • Vice-Président de la Métropole "Toulon Provence Méditerranée" • Maire de LE PRADET
BARTHELEMY Philippe Maire de SAINT-CYR-sur-Mer	PIANETTI Claude • Vice-Président de "Dracénie Provence Verdon Agglo" • Maire de VIDAUBAN
BENEVENTI Robert Maire de OLLIOULES	MEMBRES TITULAIRES Collège des représentants des communes non affiliées
BERNARDI Gil Maire de le LAVANDOU	STRAMBIO Richard Maire de DRAGUIGNAN
BONGIORNO Thierry Maire de GONFARON	MASQUELIER Frédéric Maire de SAINT-RAPHAEL
BOUDOUBE Paul Maire de PUGET-sur-Argens	MASSI Josée Adjointe au Maire de TOULON
BREMOND Didier Maire de BRIGNOLES	MEMBRES TITULAIRES Collège des représentants des établissements publics non affiliés
CHEILAN Claude Maire de VINON-sur-Verdon	ALBERTINI Thierry • Président du CCAS de LA VALETTE-du-Var • Maire de LA VALETTE-du-Var
CHILINI Bernard Maire de FIGANIERES	PARENT Marie-Hélène • Membre du CCAS de HYERES-les-Palmiers • Adjointe au Maire de HYERES-les-Palmiers
DEBRAY Romain Maire de ENTRECASTEAUX	MEMBRES TITULAIRES Collège des représentants du département
GROS Michel Maire de la ROQUEBRUSSANNE	ARNOULD Patricia • Conseillère Départementale • Adjointe au Maire de LA CRAU
GUEIT Laurent Maire de MAZAUGUES	REYNIER Louis • Conseiller Départemental • Maire de MONTMEYAN
LEONELLI Philippe Maire de CAVALAIRE-sur-Mer	LAIN Dominique • Conseiller Départemental • Maire de LE LUC-en-Provence
MONIER Blandine Maire de EVENOS	
PAUL Jacques Maire de LA CELLE	
PEREZ-LEROUX Nathalie Maire de LA ROQUE ESCLAPON	
PORTAL Jean-Louis Maire de FLASSANS-sur-Issole	
SIRI Sylvie Adjointe au Maire de SAINT-TROPEZ	
UGO René Maire de SEILLANS	

Les préventeurs au buzzer !



Pour cette édition, le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social a opté pour un format interactif et pas des moindres : les participants, tirés au sort, ont dû répondre à toute une série de questions sur des thématiques précises en lien avec la santé au travail.

Le 9 octobre dernier, le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social organisait son colloque annuel consacré à plusieurs thématiques : Les risques chimiques et biologiques, la conduite d'engins de chantier, les facteurs d'ambiance, le handicap et enfin les risques psychosociaux. Un format original pour cette nouvelle édition puisque les participants étaient invités à monter sur scène pour répondre à plusieurs questions sur ces différents thèmes.

Comme chaque année, le colloque du pôle Prévention du Centre de Gestion a attiré un public nombreux : près de 100 agents – Directeurs Généraux des Services, des Ressources Humaines, des Services Techniques, Assistants et Conseillers de prévention – en provenance des collectivités et établissements publics du Var. Malgré le contexte sanitaire, cet événement (en partenariat avec la Ville de Vidauban, la Banque Française Mutualiste et la Mutuelle Nationale Territoriale) a pu se tenir grâce à l'accord de la Préfecture du Var et ce en raison de toutes les dispositions mises en place par les agents du CDG 83 pour respecter les gestes barrières.

Pour cette édition, le pôle Prévention des risques professionnels a opté pour un format interactif et pas des moindres : les participants, tirés au sort, ont dû répondre à toute une série de questions sur des thématiques précises en lien avec la santé au travail. Un jeu original mêlant à la fois « Questions pour un champion » et « Qui veut gagner des millions » qui a vu se relayer sur scène quatre séries de quatre candidats. Pour tenter de gagner leur manche, les candidats devaient posséder des connaissances sur les domaines de la prévention au travail mais aussi faire preuve de rapidité.

Eclairages et précisions

A chaque série, un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection du CDG 83 apportait des éclairages sur certaines réponses comme lors d'une question relative aux modes de transmission des agents biologiques. « Cette transmission peut se faire par voie respiratoire, par contact avec la peau ou les muqueuses, pas inoculation ou plus rarement par voie digestive », rappelait Franck Folet. Ou bien encore Sandra Bordas de préciser que « six formes de handicap existent : handicap physique, sensoriel, mental, cognitif, psychique et enfin les maladies invalidantes. »

Certaines informations fournies à cette occasion pouvaient s'avérer parfois méconnues, y compris de la plupart des participants. « Concernant les facteurs d'ambiance, il n'y a pas de température minimale ou maximale réglementaire » indiquait Jérémie Riocreux. Et de souligner peu après, suite à une question portant sur les volumes sonores. « Le niveau sonore global, exprimé en décibels contient un logarithme autrement dit, les niveaux sonores ne s'ajoutent pas, ils se composent. Doubler la source sonore équivaut à augmenter le volume de 3 décibels. »

Rappel des réglementations

Clément Sintès, dont le questionnaire était ciblé sur la conduite d'engins, a pu mettre en lumière les différentes réglementations en cours et celles qui ont évolué. « Le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins n'est pas obligatoire mais fortement recommandé. C'est l'autorisation de conduite pour l'engin de chantier concerné qui est obligatoire par le Code du Travail. L'autorisation de conduite doit être délivrée sur la base de la connaissance des lieux, de la visite médicale

et d'une formation adaptée. » Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention a conclu cette matinée sur le thème des risques psychosociaux, en définissant notamment les RPS selon le rapport Gollac de 2011. « Les risques psychosociaux seront définis comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »



Claude Castellino

Conseiller en prévention à la Mairie de Saint-Raphaël

« Une piqûre de rappel »

C'est la première fois que je viens. C'est un rendez-vous très intéressant car d'une part nous apprenons beaucoup de choses, et d'autre part, cela nous permet de rencontrer et échanger avec des agents qui font le même métier. Les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection du Centre de Gestion nous apportent des réponses à nos interrogations. Il s'agit en quelque sorte d'une piqûre de rappel indispensable qui nous permet d'évoluer dans nos métiers mais aussi parfois de nous remettre en question. Le format de cette journée était vraiment original et sympathique. C'était une belle initiative.



Marc Lombard

Assistant de prévention à la Mairie de Bagnols-en-Forêt

« Des éclairages sur un domaine vaste »

« Je suis agréablement surpris par cette journée. Je ne m'attendais pas à ce jeu de questions-réponses autour des différents thèmes de la prévention au travail. Concevoir ce colloque sous la forme la plus interactive qui soit permet à tout le monde de participer y compris les plus récalcitrants. Les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection du Centre de Gestion nous ont apportés de nombreux éclairages ce qui est essentiel dans nos métiers. La prévention des risques au travail est un très vaste domaine avec beaucoup de réglementations qui évoluent. C'est le cas notamment pour le Certificat d'Aptitude à la Conduite d'Engins en sécurité. »



Laure Borgogno rejoint l'équipe des ACFI du CDG 83

Le 9 octobre dernier, Laure Borgogno a rejoint l'équipe du pôle Prévention des risques professionnels du Centre de Gestion du Var en qualité d'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection. Titulaire d'un BTS Biochimie, Laure Borgogno a suivi par la suite une formation professionnalisante (déroulant sur un temps plein) au sein du laboratoire d'analyse de l'eau de Toulon. « Pendant les quinze années passées en tant que technicienne de laboratoire, j'ai exploré le domaine de l'analyse de l'eau

en travaillant d'abord dans le secteur bactériologique. J'ai pu travailler par la suite sur l'analyse chimique des eaux propres et usagées. » Conseillère en prévention à la Mairie de Toulon jusqu'en 2020, Laure Borgogno possède des compétences sur les risques biologiques et chimiques mais aussi sur les différents domaines de la prévention des risques professionnels. « Mes missions m'ont permis d'évoluer entre autre sur l'ergonomie au travail sur écran et la rédaction du Document Unique. »

Franchir le (handi)cap



Le pôle Santé et Conditions de travail et le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social s'impliquent pour la mise en œuvre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé vise à améliorer les conditions de vie professionnelle. Aménagement de poste et de véhicule, adaptation des horaires, organisation différenciée, relation maîtrisée avec son entourage, aides diverses..., font partie du champ des possibles. En lien avec le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social, le pôle Santé et Conditions de travail du CDG 83 est vigilant et impliqué.

La Loi du 11 février 2005 pour l'Égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite « loi handicap », a changé le regard et fait avancer la société. D'une part sur le plan de l'accessibilité aux établissements recevant du public, aux logements et aux transports, d'autre part s'agissant d'emploi. Les structures (publiques et privées) de plus de 20 personnes ayant depuis obligation d'embauche et/ou de maintien dans l'emploi afin de disposer d'au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap. Dans les collectivités, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) apporte une aide financière,

notamment pour les aménagements de postes. Encore faut-il demander au préalable une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Var (MDPH), sachant que d'autres agents peuvent être éligibles à ces aides sans RQTH (voir son service ressources humaines). Encore faut-il aussi savoir que l'on peut être considéré comme handicapé et avoir connaissance de la définition en vigueur, bien plus large en fait que l'idée encore reçue de la seule personne en fauteuil roulant. Selon la définition précise, le handicap touche toute limitation d'activité ou restriction de participation à

la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Sur la base de ces éléments, comment cela se passe-t-il sur le terrain ? Le CDG est en première ligne.

Qualité de vie au travail et au quotidien

Le mot handicap, même adouci sous le vocable personne en situation de handicap, « demeure un frein psychologique difficile à lever », témoigne le Docteur Anne Lipari, en charge du pôle Santé et Conditions de travail au sein du Centre de Gestion du Var. « Il existe pourtant de vraies pathologies chez des personnes qui n'osent pas. Nous devons souvent faire avec elles au préalable un gros travail d'acceptation, ne serait-ce que pour formuler la demande de RQTH. Globalement, nous constatons beaucoup de pathologies chroniques, évolutives, comme la perte de l'usage d'autonomie, d'un sens, des troubles moteurs, des défaillances d'un membre, nombre de déficits auditifs

aussi même si les critères d'éligibilité à la prestation compensatoire du handicap (PCH) ont été durcis ».

Certaines situations nécessitent un aménagement de poste pour le maintien dans l'emploi du travailleur. Il est accompagné pour ce faire, ainsi que sa collectivité, à la faveur d'une étude individualisée réalisée en binôme par un infirmier du pôle Santé et le référent handicap du pôle Prévention des risques professionnels du CDG 83. « Nous allons sur place avec la personne concernée qui nous explique ses fonctions, les difficultés qu'elle rencontre désormais. Nous réfléchissons aux aménagements envisageables, y compris la recherche de matériel adapté le cas échéant », explique le Docteur Anne Lipari. Le pôle Prévention peut accompagner activement à la constitution du dossier

RQTH notamment sur le « projet de vie » permettant de parfaitement identifier les besoins et de faire le tour complet des aides possibles. « Il est primordial d'informer les gens qu'ils ne sont pas seuls. Leurs dossiers sont bien établis et complets, à la fois en soutien de la collectivité et de l'agent, afin de lui éviter un éventuel parcours du combattant qui risquerait de le décourager. En outre, il est important d'agir de concert dans le périmètre de travail de la personne, pour une meilleure compréhension de ses collègues dans son entourage professionnel immédiat et une adaptation facilitée dans ses nouvelles dispositions de travail ».

Médecine et prévention vont ainsi de pair sur un large spectre concourant à la qualité de vie au travail et en corollaire dans la vie quotidienne.

Le CDG 83 en première ligne

Le Centre de Gestion du Var assume plusieurs missions autour du handicap, à travers ses pôles prévention et santé :

- ➔ Informer les collectivités
- ➔ Assister les agents des collectivités
- ➔ Recruter des travailleurs handicapés

- ➔ Qualifier des travailleurs handicapés et leur encadrement
- ➔ Réaliser des études de postes pour le maintien dans l'emploi (avec le pôle Prévention du CDG 83 pour les collectivités affiliées ou le pôle Accompagnement dans l'emploi

de Cap Emploi 83 pour les collectivités non affiliées)

- ➔ Faire intervenir si besoin des associations spécialisées sur les différents types de handicaps (auditif, visuel, intellectuel, cognitif...) corollaire dans la vie quotidienne.

Ne pas déclarer son handicap est risqué

Faute d'information, l'employeur ne pourra pas apprécier les difficultés rencontrées dans l'emploi d'un travailleur handicapé. Cela peut générer des situations médicales difficiles et remettre en cause l'emploi si l'autorité territoriale n'est pas à même de répondre à ses obligations...

RQTH, pour quoi faire ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé peut permettre d'obtenir une adaptation du poste de travail, des horaires, un ajustement des rythmes et de la charge de travail, une aide humaine, une aide aux transports domicile/travail, un aménagement du véhicule, des formations professionnelles...

Le FIPHFP, késako ?

Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) a été créé dans le cadre de la loi du 11 février 2005, rendant obligatoire l'emploi d'au moins 6 % de travailleurs handicapés dans les collectivités de plus de 20 personnes. À défaut, celles-

ci versent une contribution financière au FIPHFP, elle-même redistribuée aux collectivités souhaitant recruter ou maintenir dans leur emploi des personnes en situation de handicap. Dans ce contexte, le Centre de Gestion du Var est conventionné pour assister

les agents et les collectivités dans leurs démarches administratives et techniques. Les aides peuvent servir au financement de prothèses auditives, de fauteuils roulants, de sièges ergonomiques, de formations, de bilan de compétences...

➔ Pour davantage d'informations : <https://www.cdgvar.fr/accompagner-les-collectivites/handicap/>

Archives départementales et CDG83 : un partenariat d'utilité publique



Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique au CDG 83 et Romain Joulia, Directeur des Archives départementales.

L'arrivée récente de Romain Joulia à la tête des Archives départementales du Var, implantées à Draguignan, était l'occasion d'un échange croisé avec Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique au Centre de Gestion 83. Le travail conjoint débuté en 2007 entre les deux structures est plus que jamais nécessaire.

Romain Joulia, merci de vous présenter, ainsi que la mission des Archives départementales

Romain Joulia : Je suis conservateur du patrimoine, agent du Ministère de la Culture mis à disposition du Département du Var depuis août 2020 afin de diriger les Archives départementales. Il s'agit d'un pôle qui compte une trentaine d'agents territoriaux (sauf deux rattachés au Ministère) au sein de la direction de la Culture, de la Jeunesse et des Sports de la collectivité départementale. Les Archives sont décentralisées depuis 1986 et chargées en outre par l'Etat, sous l'autorité du préfet, d'exercer le contrôle scientifique et technique des archives publiques dans le ressort du département. Ce rôle de contrôle, mais aussi d'appui et de conseil avec la collaboration précieuse du Centre de Gestion du Var, fait la singularité et la plus-value de nos missions. Nous évoluons sur un périmètre beaucoup plus large que notre collectivité de rattachement. Nous touchons un millier de services publics, en particulier les communes gérées par le CDG ou d'autres professionnels, les hôpitaux, les services déconcentrés de l'Etat, tout le secteur judiciaire, y compris les établissements pénitentiaires... Nous collectons tous les ans 1 km d'archives à conserver définitivement, sachant que la collecte est le point de départ d'une chaîne qui comprend aussi le classement et les difficultés inhérentes à l'hétérogénéité des façons de faire et de penser. Depuis 1794, les archives doivent être librement accessibles à qui en fera la demande, dans la limite des délais fixés par le législateur. Nous œuvrons à cela.

Quelles sont les interactions entre vos deux établissements ?

Jean-Pierre Deltour : Sur la base d'un partenariat initié en 2007, suivi en 2008 par la création du service archives du CDG 83, nos échanges d'informations sont continus. Les Archives départementales nous transmettent par exemple les documents concernant une collectivité qui vient de faire appel à nous, et en retour, nous leur faisons parvenir le compte rendu d'état des lieux ainsi que les informations sur la gestion des archives de la collectivité en question. Sans oublier, bien entendu, toutes les procédures réglementaires qui nous unissent comme la validation

des bordereaux d'élimination. La montée en puissance du travail que l'on réalise pour les collectivités et le développement du pôle Archives et Numérique doivent beaucoup à la qualité de ce partenariat. Il a contribué à une prise de conscience par les élus de l'importance et de l'obligation civile, pénale, de la conservation des archives. Le Maire n'est pas propriétaire des archives de la Commune, il doit veiller à leur bonne gestion et les transmettre à son successeur. Il en a en quelque sorte l'usufruit.

Romain Joulia : En France, 60 départements sur 100 disposent d'un service d'archives auprès de leur Centre de Gestion. L'intérêt est de pouvoir nous appuyer sur des opérateurs complémentaires à notre rôle de supervision. Ce sont des personnes qualifiées bénéficiant d'une formation exigeante, voire encyclopédique. Pour bien travailler avec des communes ayant la compétence générale, il faut une grande culture générale justement, mise à jour en continu. Leurs interventions sont extrêmement bien maîtrisées.

Valeurs ajoutées communes

Où situez-vous les marges de progrès pour évoluer ensemble, à la faveur de votre arrivée Romain Joulia ?

Romain Joulia : C'est une satisfaction d'arriver dans un département où il existe un service archives au Centre de Gestion, en particulier lorsqu'il présente une densité importante de population, synonyme de gros volumes d'activités publiques donc d'archives. Je serai attentif lors de mes visites à rappeler l'existence de ce Pôle, sa valeur ajoutée, et à sensibiliser les collectivités à leurs responsabilités. Les dernières élections municipales sont une bonne occasion pour effectuer ce rappel (à la faveur du récolement réglementaire notamment) et faire percevoir les archives dans leur histoire patrimoniale mais pas seulement. Cela s'inscrit dans le droit des personnes, physiques et morales, dans la continuité de l'action publique aussi. En cas de contentieux, les archives sont essentielles. Il y a une vigilance à maintenir pour que la collectivité soit protégée dans ses choix. Tout est tracé et peut

être fourni à qui de droit en cas de litige sur un large spectre de domaines publics.

Quid de l'évolution des archives dans l'ère montante du numérique ?

Jean-Pierre Deltour : C'est souvent le flou car la quantité d'information à gérer est énorme et nous manquons d'outils performants. La dématérialisation modifie les tâches de chacun, elle transfère la responsabilité du classement, du nommage et du tri des fichiers et des courriels à chaque utilisateur. Nous sensibilisons à la nécessité d'une gestion professionnelle de l'information, en particulier à travers une formation de 3 heures pour tous les agents des collectivités qui produisent et reçoivent des documents. Nous proposons des solutions simples pour accompagner les collectivités vers des usages performants de leur arborescence informatique et de leur boîte mail.

Romain Joulia : L'archivage électronique est un outil en construction qui mobilise archivistes et informaticiens. Il s'agit d'une matière complexe où voisinent les notions d'authenticité, d'horodatage, « copie fiable », etc. Il n'est pas adapté à toutes les données, surtout les plus hétérogènes et il faut encore en maîtriser les risques à l'heure où le piratage et autres falsifications ne sont pas rares. Cela étant, nous n'avons pas le recul nécessaire pour une analyse plus fine.

Au nom de la Loi Cap

Romain Joulia et Jean-Pierre Deltour se connaissent et s'apprécient pour avoir fait valoir ensemble, au sein de l'Association des archivistes français, les intérêts de leur profession et des archives lors de l'élaboration de la Loi CAP, relative à la liberté de création, à l'architecture et au patrimoine, votée le 7 juillet 2016. Les interventions auprès des deux chambres du Parlement (Sénat et Assemblée Nationale) avaient été couronnées de succès.

La procédure de recrutement direct des emplois fonctionnels (DGS-DG-Directeur, DGAS-DGA, DGST¹)



Par Sophie Delpierre,
responsable du Service des affaires juridiques au Cdg 83

Quels textes de référence ?

- Articles 1bis ; 1ter ; 1-2 ; 2-2 ; 2-11 ; 3 et 4 du Décret n°88-145 du 15/02/88 relatif aux contractuels modifiés ou créés par le décret n° 2019-1414 et celui n°2020-257 du 13 mars 2020 abrogeant le Décret n°88-545 du 6/05/88².
- Article 47 de la loi n°84-53 du 26/01/84 modifié par la loi de transformation de la fonction publique du 6/08/2019.

Qui peut recruter ? Il n'y a plus qu'un seuil démographique à retenir dans la liste limitative : 40 000 habitants (finis ceux de 80 000 et 150 000 habitants)

- DGS et DGAS : des départements et des régions ou des collectivités exerçant leurs compétences.
- DGS, DGAS et DGST des communes de + de 40 000 hab et des EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hab.
- DG ou Directeur: des syndicats intercommunaux et des syndicats mixtes composés exclusivement de collectivités territoriales ou de groupements de collectivités, dont les compétences, l'importance de leur budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 habitants / du CNFPT / des CIG et des CDG assimilés à une commune de 40 000 habitants dans les conditions fixées par l'annexe XI du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 / des caisses de crédit municipal ayant le statut d'un EPIC ou des

caisses de crédit municipal habilitées à exercer les activités de crédit mentionnées à l'article L. 514-1 du code monétaire et financier / des CCAS et des CIAS dont l'importance du budget de fonctionnement et le nombre et la qualification des agents à encadrer permettent de les assimiler à des communes de plus de 40 000 hab / des EPT de la métropole du Grand Paris.

Qui peut être recruté ? Un certain niveau de qualification exigé modifié

Outre les conditions générales exigées pour tout recrutement de contractuel, les candidats doivent remplir l'une ou l'autre de ces doubles conditions :

1/ Soit être titulaire d'une licence (et non plus d'un Master II) ou d'un autre titre ou diplôme classé au moins au niveau 6 du RNCP ou d'une qualification reconnue comme équivalente (mais désormais...) **et** justifier d'au moins 3 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise.

ou

2/ Soit justifier d'au moins 5 ans d'activités professionnelles les qualifiant particulièrement pour l'exercice de fonctions supérieures de direction, d'encadrement ou d'expertise **et** avoir exercé des responsabilités d'un niveau comparable à celles dévolues aux fonctionnaires des corps et cadres d'emplois auxquels ces fonctions sont ouvertes (et non plus dans des fonctions de catégorie A ou de cadre selon 1 convention collective).

Quelle procédure ?

Y compris pour les DGS recrutés sous contrat par les collectivités territoriales et les EPCI à fiscalité propre de + de 40 000 hab, il faut respecter les principes généraux de recrutement rappelés par le décret du 19/12/2019 et garanties posés par le statut général³, notamment les principes d'égal accès aux emplois publics, de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les candidats⁴. Les modalités de la procédure doivent être mises en œuvre dans des conditions identiques pour l'ensemble des candidats à un même emploi dans les conditions ci-dessous. Pour les DGA, DGST et DG ou directeurs des établissements publics autres que d'EPCI recrutés sous contrat, il faut par ailleurs suivre des règles spécifiques surlignées en bleu ci-après qui ne sont pas aussi strictes que celles exigées pour recruter un contractuel sur le fondement du 2 de l'article 3-3 de la loi du 26/01/1984.

1. Création de l'emploi fonctionnel par délibération

Mieux vaut préciser la possibilité d'un recrutement direct.

2. Publication des modalités de mise en œuvre de la procédure de recrutement

Par tout moyen approprié et, y compris des éventuelles modalités complémentaires destinées à éclairer son appréciation au regard des critères réglementaires de sélection.

3. Déclaration de vacance d'emploi

Publiée par le CDG et le CNFPT sur l'espace numérique commun aux 3 fonctions publiques « place de l'emploi public⁵, sauf pour les contrats < à 1 an⁶, sous peine d'illégalité de la nomination.

- Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.
- L'avis est accompagné d'une fiche de poste obligatoire (missions du poste, qualifications requises pour l'exercice des fonctions, compétences attendues, conditions d'exercice, fondement juridique de l'embauche...) et de la liste des pièces requises ainsi que la date limite de dépôt des candidatures.

4. Délai de dépôt de candidatures

- 4.1. Respect d'un délai minimum d'un mois à compter de la date de publication de la vacance qui, sauf urgence, doit être réglementairement laissé aux candidats potentiels pour constituer et déposer leur dossier.
- 4.2. Les candidats non-fonctionnaires peuvent déposer leur candidature dès la publication de l'avis de création ou de vacance de l'emploi (c'est nécessairement vrai aussi pour les DGS et DG des EPCI).
- 4.3. Accusé-réception des candidatures.

5. Appréciation des candidatures

- 5.1. Vérification de la recevabilité au regard des textes applicables à l'accès à l'emploi à pourvoir et à son occupation (c'est nécessairement vrai aussi pour les DGS et DG des EPCI à fiscalité propre) ;
- 5.2. Tenue d'un entretien des candidats présélectionnés obligatoirement par l'autorité territoriale ;
- 5.3. Appréciation selon des critères limitativement énoncés par le décret : les compétences, les aptitudes, les qualifications et l'expérience professionnelle, le potentiel du candidat et sa capacité à exercer les missions dévolues à l'emploi permanent à pourvoir.
- 5.4. il faut respecter les règles des

nominations équilibrées pour les collectivités et EPCI sous peine de sanction financière.

- 5.5. Information par tout moyen des candidats non retenus du rejet de leur candidature.

6. Obligations déontologiques préalables et à suivre après

- Contrôle préalable de compatibilité avec la ou les activités privées lucratives exercées durant les 3 dernières années (par la HATVP sise à Paris pour les DGS et pour DG des EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 hab et par l'autorité territoriale pour les autres)⁷.
- Déclaration d'intérêts préalable et dans certains cas déclaration de situation patrimoniale (si 150 000 hab.) après⁸.

7. Un 1^{er} CDD écrit de 3 ans maximum

- Contrat écrit devant comporter les mentions énumérées par l'article 3 du décret du 15 février 1988 (fondement législatif, date d'effet, durée, conditions d'emploi et de rémunération).
- Obligatoirement assorti d'une période d'essai, dont la durée ne peut être supérieure à six mois, afin de permettre à l'autorité territoriale d'évaluer les compétences de l'agent et sa capacité à occuper les fonctions.
- L'agent est désormais classé à l'un des échelons correspondant à l'emploi fonctionnel sur lequel il est recruté, en fonction de la durée et du niveau de son expérience professionnelle.

8. Formation

- Obligation de suivre « dès que possible » une formation préparant à ces nouvelles fonctions « qui peut varier selon son expérience professionnelle et l'emploi qu'il occupe », notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics, sauf si l'agent en a déjà bénéficié.

9. Renouvellement

- Le contrat peut être renouvelé par périodes d'une même durée maximale de trois ans.
- Ce recrutement ne permet pas une

disation, ni une titularisation. Cette procédure particulière ne s'applique pas à nouveau. Il faut juste vérifier que la délibération le permet, une vacance d'emploi, le respect du délai de prévenance et un contrat écrit.

¹Emploi de direction soumis à un régime obligatoire particulier et recruté par voie de détachement dès 2 000 habitants mais un recrutement direct est également possible dans certains cas. DGS = directeur général des services pour les collectivités territoriales (Communes, Départements et régions). Depuis peu, visant aussi ceux des EPCI à fiscalité propre / DGAS = Directeur général adjoint des services ou DGA pour les établissements / DGST : Directeur général des services techniques / Directeur général ou Directeur selon les cas pour les établissements publics dont EPCI (de coopération intercommunale normalement) = DG.

² Le gouvernement cherche à rassembler dans un même texte, le décret du 15 février 1988, toutes les dispositions réglementaires applicables aux contractuels territoriaux.

³ Articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quinquies et sexies de la loi n°83-634.

⁴ Décision du Conseil constitutionnel du 1^{er} août 2019 (n° 2019-790 DC). Pour les emplois de DGS, la réglementation ne comporte aucune indication spécifique quant à l'organisation et au déroulement des éventuels entretiens. L'autorité territoriale est ainsi libre de définir leurs modalités dans le respect des principes généraux et des garanties rappelés par le décret du 19/12/2019.

⁵ Selon le décret n°2018-1351 du 28 décembre 2018.

⁶ Pour les contrats dont la durée est inférieure à un an, l'autorité compétente assure la publicité de l'avis de vacance ou création sur son site internet ou, à défaut, par tout moyen assurant une publicité suffisante.

⁷ Article 25 octies loi n° 83-634 + Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020.

⁸ Articles 25 ter, 25 quinquies 32 loi n° 83-634 + décret 2016-1967 + Décret n° 2016-1968.

Retour en images



- 1 Rencontre au Centre de Gestion avec Thierry Allemand, Directeur territorial pour la région SUD PACA et la Corse au handicap du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP), le 17 septembre.
- 2 Tests psychologiques pour le concours de chef de service de Police municipale le 2 septembre, au Zénith de Toulon.
- 3 Journée d'information sur la Déclaration Sociale Nominative le 1er octobre à la salle polyculturelle de Vidauban.
- 4 Rencontre au Centre de Gestion le 6 octobre sur les Lignes Directrices de Gestion.
- 5 Colloque sur la prévention des risques au travail le 9 octobre à la salle polyculturelle de Vidauban.
- 6 Epreuves pratiques de l'examen professionnel d'ingénieur territorial le 13 octobre à l'Espace 3000 de Hyères.