



Christian Simon, nouveau Président du Centre de Gestion du Var **p.10**



La Police Municipale : une filière
très prisée **p.6**



Prévention : des outils pratiques
pour les collectivités **p.12**



Archives : un partenariat exemplaire
avec la CAVEM **p.16**

Sommaire

p.4

Dossier :

Christian SIMON, nouveau Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var

p.6

Trombinoscope

Le nouveau conseil d'Administration du CDG 83

p.8

Finances – Budget – Commande Publique

Premier Débat d'Orientations Budgétaires

p.10

Concours et examens professionnels :

La Police municipale : une filière très prisée

p.12

Prévention des risques :

Des outils pratiques pour les collectivités

p.14

Santé :

Les infirmiers prennent soin de la prévention

p.16

Archives :

Partenariat exemplaire avec la CAVEM

p.18

Emploi public :

Emploi-territorial.fr : Bilan et état des lieux depuis sa mise en ligne

p.20

Relations Sociales :

La retraite pour invalidité : conditions et (in)aptitudes requises

p.22

Décisionnel - Politique et Administratif :

Le Collège référent déontologue, auprès du CDG 83, mode d'emploi

p.24

Retour en images

« Le sentiment du devoir accompli »

Claude Ponzo, Président du Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale du Var de 2004 à 2021.



Comme vous le savez peut-être, le nouveau Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Var s'est tenu le 4 janvier dernier et a élu à cette occasion, M. Christian Simon, Maire de la Crau, Vice-Président de Toulon Provence Méditerranée et conseiller régional, qui aura en charge la destinée de cet établissement pour les années à venir.

Je souhaite adresser cette dernière publication à tous nos partenaires : Maires, Présidents, adjoints, vice-présidents, conseillers, partenaires institutionnels, représentants de la vie territoriale, mais également à l'ensemble des agents des collectivités et établissements publics du Var pour lesquels notre Centre de Gestion, en vertu de ses compétences, s'est mobilisé. Je salue également nos équipes du CDG avec qui j'ai eu le plaisir de travailler et notamment Martine Balzon, directeur, qui m'a accompagné durant toutes ces années et sans qui notre structure ne serait pas ce qu'elle est devenue.

Il faudrait bien sûr plus qu'un magazine pour faire le bilan de 16 ans de mandat à la tête de notre Centre de Gestion. Mais il était important, avant qu'une nouvelle histoire commence pour notre établissement, de raconter comment celui-ci a grandi, s'est développé, a acquis une confiance durable auprès de l'ensemble de nos partenaires pour devenir aujourd'hui, l'un des acteurs majeurs de l'action publique territoriale dans notre département.

« En 2004, le CDG était constitué d'une petite équipe soudée et déterminée pour mettre en œuvre nos projets »

Lorsque j'ai eu l'honneur de devenir Président du Centre de Gestion en 2004, notre établissement n'était alors qu'une petite structure, regroupant près d'une dizaine d'agents

et disposant de compétences limitées. Une petite équipe certes, mais soudée et déterminée dans notre ambition de développer et faire grandir notre Centre de Gestion.

Avec les lois de Décentralisation donnant de plus en plus de compétences aux collectivités, un constat s'est imposé : pour accompagner au mieux nos partenaires, nous devons nous doter d'un Centre de Gestion fort, disposant de la boîte à outils la plus complète qui soit. Le sens de l'histoire nous a d'abord aidé en cela.

En effet, les Centres de Gestion ont hérité de nouvelles missions voulues par le législateur comme l'organisation des concours et des examens professionnels. Notre établissement s'est adapté à ces changements successifs, mais notre ambition était d'aller au-delà en développant des missions facultatives – dans le respect de la loi – se traduisant par exemple, par la mise en place de la médecine du travail, d'un service archives, d'une mission de conseil en recrutement ou bien encore, d'un pôle dédié à la prévention des risques professionnels. Pour cela, nous avons fait l'acquisition de 1 000 mètres carrés de bureaux aux Cyclades.

« Le CDG aujourd'hui c'est 8 pôles regroupant 80 agents, au service de 143 communes et 97 établissements publics, représentant plus de 13 000 fonctionnaires, stagiaires et titulaires »

Compétences obligatoires d'une part, missions facultatives d'autre part, notre Centre de Gestion a poursuivi sa croissance avec le renforcement de nos équipes.

Aujourd'hui, notre Centre de Gestion, établissement public local assimilé à une collectivité territoriale de plus de 400 000 habitants (ce qui en fait la 3^{ème} structure départementale de la Fonction Publique Territoriale après le Conseil départemental et la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée) est fort de près de 80 agents répartis en 8 pôles de compétences : Le pôle Politique, Décisionnel et Administratif qui contribue aux orientations stratégiques de l'établissement en lien avec les collectivités, le pôle Carrière – Instances – CNRACL en charge de la gestion des carrières des agents, le pôle Conseil et Emploi territorial promouvant le développement de l'emploi public, le pôle Concours et Examens professionnels, le pôle Prévention des risques

professionnels et Accompagnement social qui lutte contre l'ensemble des risques liés à l'activité professionnelle, le pôle Santé et Conditions de travail qui veille à l'état de santé des agents grâce à la médecine préventive, le pôle Archives préservant les documents des collectivités et établissements publics et enfin, le pôle Moyens Généraux proposant la paie à façon et le conseil en rémunération.

Face à la hausse constante de nos activités et des équipes de plus en plus structurées, les sites des Myrtes et Cyclades dans lesquels nous évoluons, n'étaient plus adaptés. Il nous fallait construire un nouveau siège.

En novembre 2013, la décision a été prise par le Conseil d'Administration de disposer d'un nouvel établissement sur la commune de La Crau, regroupant en un même lieu l'ensemble de nos agents.

« Un nouveau siège permettant à notre CDG de répondre à nos nouvelles compétences »

En 2018, notre Centre de Gestion a inauguré son nouveau siège en présence des services de l'Etat avec à leur tête le Préfet du Var, parlementaires, élus du Conseil Régional et Départemental, maires et élus de nombreuses communes, gendarmerie, sapeurs-pompiers et j'en oublie... C'est presque l'ensemble des représentants de la vie territoriale et publique qui a fait le déplacement pour saluer la naissance de ce nouveau bâtiment et au-delà, notre action, celle de notre Conseil d'Administration et de nos agents, dont l'expertise est désormais reconnue sur tout le territoire varois.

Ce siège permet à notre CDG de répondre à ses nouvelles compétences en intégrant de nouveaux agents en son sein et à nos équipes d'évoluer dans des locaux fonctionnels. De part sa position géographique stratégique, notre établissement peut accueillir les épreuves orales des concours et examens professionnels. Ce bâtiment de 2 500 mètres carrés possède 6 salles d'examen et 89 bureaux, salles d'oratoires et de réunions.

« Notre éthique : rigueur, fiabilité et neutralité »

Malgré les années et le fort développement qu'a connu notre structure, notre Centre de Gestion est resté fidèle à ses valeurs :

rigueur, fiabilité et neutralité. Notre CDG est une plateforme de mutualisation d'expertises, une boîte à outils évoluant au même rythme que la Fonction Publique Territoriale, voire en anticipant les évolutions futures. Il ne s'agit en aucun cas de sanctionner ou de contrôler, mais d'apporter un regard extérieur, technique et juridique neutre.

Nous sommes dotés maintenant d'équipes pluridisciplinaires capables de s'adapter et d'intervenir sur tout le champ de la gestion des ressources humaines, pour l'ensemble des collectivités du Département, communes rurales comme grandes collectivités, affiliées volontaires ou non.

« Tenir le cap »

En cette année 2020 si tourmentée qui s'achève, notre Centre de Gestion a su garder le cap malgré une profonde réorganisation durant les deux épisodes de confinement.

Nos équipes ont assuré leurs devoirs de continuité dans leurs missions de service public, malgré les lourdes contraintes que pouvaient constituer l'isolement de chacun, et le télétravail qu'il a fallu mettre en place en un temps record.

Nous avons malgré tout poursuivi la mise en place de nouvelles missions, comme le cursus de formation accompagnement, la Gestion Electronique des Documents, ou bien encore le recueil de signalements.

« Le Centre de Gestion est arrivé à maturité »

La route fut dure pour mener à bien l'ensemble de nos projets. Il a fallu encaisser les coups, parfois rudes. Nous avons dû, dès le début, affronter des tempêtes et digérer de grandes déceptions. Mais lorsque l'on veut garder le cap, il faut savoir « ne pas changer de trottoir. » Nous avons su créer une relation de confiance durable avec nos collectivités et établissements publics.

C'est ce précieux héritage que nous laissons à nos successeurs. Pour une structure comme la notre, cette confiance est la plus belle des récompenses. Elle donne le sentiment du devoir accompli. »

J'adresse tous mes vœux de réussite au Président Christian Simon et à son Conseil d'Administration qui sauront, j'en suis sûr, poursuivre le développement de notre Centre de Gestion au service de nos partenaires.



Christian SIMON,
Président du Centre de Gestion du Var
Maire de La Crau
Vice-président de la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée
Conseiller régional Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Le lundi 4 janvier dernier, j'ai succédé avec grande émotion à Claude PONZO, à la Présidence du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var (C.D.G.).

Au-delà de son investissement personnel et de ses compétences avérées dans le domaine de l'action publique, Claude est un homme aux qualités humaines indéniables.

Au sein du C.D.G., d'année en année, le travail qu'il a effectué est colossal. Entouré d'équipes expertes, rigoureuses, et passionnées, il a conçu un outil « ressources » incontournable et performant, au service des Collectivités Territoriales et des Etablissements Publics, et qui je crois, reçoit aujourd'hui une reconnaissance méritée, par l'ensemble des acteurs de la Fonction Publique.

Je tiens à sincèrement et chaleureusement saluer le travail de Claude PONZO, tout comme celui de la Directrice Martine BALZON, qui va faire valoir ses droits à la retraite, et avec laquelle il formait un duo indissociable.

Prendre la suite n'est donc pas une mince affaire, mais pour autant, la tâche s'annonce passionnante. Des méthodes, des approches, et une gouvernance, nouvelles, inscriront malgré tout le mandat qui s'annonce dans la continuité. Je sais pouvoir compter sur des Vice-présidents motivés, un Conseil d'Administration engagé, et des agents consciencieux, pour continuer de développer les services nécessaires à l'exercice des missions des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics du Var, notamment les plus modestes d'entre eux.



Passation de pouvoir entre Christian Simon, nouveau Président du Centre de Gestion du Var (à gauche) et Claude Ponzio, ancien Président de 2004 à 2021.

Christian Simon, nouveau Président du Centre de Gestion du Var

Le 4 janvier dernier, à l'Espace Nautique de Hyères, s'est tenu le premier Conseil d'Administration du Centre de Gestion du Var, faisant suite aux élections communales et intercommunales de 2020. A cette occasion, les membres de l'assemblée ont élu à l'unanimité Christian Simon, Maire de La Crau, nouveau Président du Centre de Gestion du Var, succédant ainsi à Claude Ponzio, ancien Maire de Besse-sur-Issole.

Dossier



Première réunion du Conseil d'administration du CDG 83, le 4 janvier à l'Espace Nautique de Hyères.

Cette première séance du Conseil d'Administration était teintée d'une certaine émotion en ce 4 janvier. Cette journée a marqué en effet la fin de 16 années de mandat pour Claude Ponzio à la tête du Centre de Gestion du Var. « Comme vous le savez, après plus de 40 années consacrées à l'action publique, le temps était venu pour moi de passer le témoin à une nouvelle génération d'élus locaux soucieuse, comme je l'ai toujours été, de l'intérêt général et du service rendu à nos populations », a souligné celui qui a été Président du CDG 83 de 2004 à 2021.

Et de rajouter sa fierté d'avoir contribué, aux côtés de Martine Balzon, directeur du Centre de Gestion, à faire grandir cet établissement public reconnu sur tout le territoire. « Aujourd'hui, notre Centre de Gestion, établissement public local assimilé à une collectivité territoriale de plus de 400 000 habitants - ce qui en fait la 3^{ème} structure départementale de la Fonction Publique Territoriale après le Conseil départemental et la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée - est fort de près de 80 agents répartis en 8 pôles de compétences au service de 143 communes et 97 établissements publics représentant plus de 13 000 fonctionnaires, stagiaires et titulaires. »

« Le CDG constitue un outil performant au service des collectivités »

En qualité de doyen de l'assemblée, Claude Pianetti, Maire de Vidauban, a

présidé la séance qui a vu l'élection par bulletins secrets du nouveau Président du CDG 83. Après quelques minutes de vote et de dépouillement, Christian Simon, Maire de La Crau, a été élu à l'unanimité Président du Centre de Gestion du Var. Et de rendre, pour son premier discours, un hommage appuyé à son prédécesseur. « Tu nous remets les clés d'un établissement pour lequel tu as effectué un travail immense, a souligné Christian Simon. Grâce à toi, le Centre de Gestion constitue un outil performant au service des collectivités et des établissements publics du département. Cette maison sera toujours la tienne. »

Le nouveau président du CDG 83 a souhaité également saluer les hommes qui ont compté durant son parcours au service de l'action publique. « Hubert Falco, Maire de Toulon, aux côtés duquel j'ai beaucoup appris, Marc Giraud, Président du Conseil Départemental du Var, qui m'a fait connaître la richesse des territoires et enfin mon père, Gérard Simon, avec lequel j'ai déjà vécu une passation de témoin au sein de la Mairie de La Crau. »

« Une évolution plus qu'une révolution »

Pour Christian Simon, « la tâche s'annonce passionnante », fixant dès à présent son cap pour les mois à venir. « Le Centre de Gestion dispose d'équipes expertes et rigoureuses. Des approches et des méthodes de travail pourront inévitablement

varier mais ce mandat s'inscrit dans la continuité. Il s'agira d'une évolution plus que d'une révolution. »

Election des Vice-présidents

➔ 1^{er} Vice-président :

Robert Bénéventi
Maire d'Ollioules
Vice-Président de la Métropole Toulon - Provence - Méditerranée
Conseiller régional Sud-PACA

➔ 2^{ème} Vice-président :

René Ugo
Maire de Seillans
Président de la Communauté de Communes Pays de Fayence

➔ 3^{ème} Vice-présidente :

Blandine Monier
Maire d'Evenos
Vice-Présidente de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte-Baume

➔ 4^{ème} Vice-président :

Bernard Chilini
Maire de Figagnières
Vice-Président de la Dracénie Provence Verdon Agglomération

Nouveau Conseil d'Administration du Centre de Gestion 83

Bureau



Christian SIMON

Président,
Maire de La Crau,
Vice-Président de la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée,
Conseiller Régional Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur

Robert BENEVENTI

1^{er} Vice-Président, Maire de Ollioules,
Vice-Président de la Métropole Toulon
Provence-Méditerranée
Conseiller Régional Sud Provence-
Alpes-Côte d'Azur

Josée MASSI

Adjointe au Maire de Toulon

René UGO

2^{ème} Vice-Président, Maire de Seillans,
Président de la Communauté de
Communes Pays de Fayence

Patricia ARNOULD

Conseillère Départementale,
Adjointe au Maire de La Crau

Blandine MONIER

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

Thierry ALBERTINI

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

Bernard CHILINI

4^{ème} Vice-Président, Maire de Figanières,
Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération

Collège des Communes affiliées



1. Christian SIMON

Président,
Maire de La Crau,
Vice-Président de la Métropole
Toulon-Provence-Méditerranée,
Conseiller Régional Sud Provence-
Alpes-Côte d'Azur



2. Claude ALEMAGNA

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



3. Philippe BARTHELEMY

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



4. Robert BENEVENTI

1^{er} Vice-Président, Maire de Ollioules,
Vice-Président de la Métropole Toulon
Provence-Méditerranée
Conseiller Régional Sud Provence-
Alpes-Côte d'Azur



5. Gil BERNARDI

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



6. Thierry BONGIORNO

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



7. Paul BOUDOUBE

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



8. Didier BREMOND

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



9. Claude CHEILAN

Maire de Vinon sur Verdon
Vice-Président de la Durance-
Lubéron-Verdon Agglomération



10. Bernard CHILINI

4^{ème} Vice-Président, Maire de Figanières,
Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération



11. Romain DEBRAY

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



12. Michel GROS

Maire de la Roquebrussanne



13. Laurent GUEIT

Maire de Mazaugues



14. Philippe LEONELLI

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



15. Blandine MONIER

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



16. Jacques PAUL

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



17. Nathalie PEREZ-LEROUX

Maire de la Roque-Esclapon
Conseillère Départementale



18. Jean-Louis PORTAL

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



19. Sylvie SIRI

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



20. René UGO

2^{ème} Vice-Président, Maire de Seillans,
Président de la Communauté de
Communes Pays de Fayence

Collège des établissements publics affiliés



21. Claude PIANETTI

Vice-Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération
Maire de Vidauban
Conseiller Départemental



22. Yannick SIMON

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



23. Hervé STASSINOS

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

Collège des communes non affiliées



24. Frédéric MASQUELIER

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



25. Josée MASSI

Adjointe au Maire de Toulon



26. Richard STRAMBIO

Maire de Draguignan,
Président de la Dracénie Provence
Verdon Agglomération

Collège 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

Représentants du Conseil Départemental



29. Patricia ARNOULD

Conseillère Départementale,
Adjointe au Maire de La Crau



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



Robert BÉNÉVENTI,
1^{er} Vice-Président
Finances - Budget - Commande publique
Maire d'Ollioules
Vice-Président de la Métropole
Toulon - Provence - Méditerranée
Conseiller Régional Sud-Provence-Alpes-
Côte d'Azur

« Le Centre de Gestion est un outil apprécié par les collectivités »

Dans le cadre de ma vice-présidence, il s'agira de bien maîtriser les flux financiers du Centre de Gestion – sections de fonctionnement et d'investissement. Etre 1^{er} Vice-Président en charge des Finances, du Budget et de la Commande publique est un poste très important, et je remercie à ce titre Christian Simon avec qui j'entretiens une relation de confiance et d'amitié. Je connais le Centre de Gestion depuis de nombreuses années, d'abord comme membre du Conseil d'Administration sous la présidence de François Pantalacci, puis comme Vice-Président auprès de Claude Ponso. Mon objectif est de faire au mieux pour l'intérêt du Centre de Gestion sachant qu'il constitue un outil apprécié par les collectivités, les établissements et les agents territoriaux.

L'article 11 du décret 2020 – 554 du 11 mai 2020 portant diverses dispositions relatives aux Centres de Gestion, rend obligatoire l'organisation d'un Débat sur les Orientations Budgétaires (DOB) dans les deux mois qui précèdent l'examen du vote du budget primitif. Le 28 janvier dernier à Brignoles, les élus du Conseil d'Administration du CDG 83 étaient réunis pour débattre des principaux arbitrages budgétaires pour l'année à venir.

Premier Débat d'Orientations Budgétaires au CDG83



Les grandes orientations budgétaires du Centre de Gestion débattues lors du Conseil d'Administration le 28 janvier à Brignoles

Le DOB a pour but d'instaurer une discussion au sein de l'assemblée délibérante, sur les priorités et les évolutions de l'établissement, ainsi que sur la situation financière de celui-ci, en améliorant la qualité de l'information transmise à l'organe délibérant. Les élus ont ainsi pu débattre et échanger.

S'adapter à l'évolution du Centre de Gestion

Cette réflexion sur le budget a dû tenir compte des nouveautés voulues par le législateur. La loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a en effet entraîné une évolution des Centres de Gestion. Cela s'est traduit d'une part par le renouvellement de la gestion des ressources humaines (avec la mise en œuvre d'une réelle gestion prévisionnelle globale) et d'autre part, par l'élargissement des missions à destination des agents territoriaux comme l'accompagnement des parcours professionnels ou l'information individualisée.

D'autres changements ont impacté l'organisation des Centres de Gestion comme l'élaboration d'un schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation.

Un fonctionnement efficient des ressources

Aussi, un plan d'actions prospectives et stratégies financières sera mis en œuvre afin de tenir compte des recommandations de la Chambre Régionale des Comptes. S'agissant du fonctionnement et de l'organisation interne du Centre de Gestion, une réflexion a été engagée pour apprécier l'adéquation entre la croissance de l'établissement et son mode de fonctionnement, ainsi que sur sa capacité à intégrer de nouvelles missions. « Le modèle économique actuel du CDG qui combine à la fois un financement mutualisé et individualisé reste inchangé, toutefois, une réflexion d'ensemble doit être menée à moyen terme », a rappelé Christian Simon, Président du Centre de Gestion.

Modernisation des services et simplification des échanges

La transformation numérique de l'établissement constitue l'un des axes prioritaires qui se concrétisera par la poursuite de la modernisation des services et la simplification des échanges avec les collectivités. Une ambition qui se traduira par :

- ➔ La formalisation d'un schéma directeur informatique
- ➔ Le déploiement de la Gestion Electronique des Documents
- ➔ Une offre accrue de services en ligne aux collectivités, aux agents et aux candidats à l'emploi public (webinaire, candidatures en ligne, inscription des lauréats de concours aux réunions d'information, demandes de remplacement d'agents...).

« Poursuivre nos missions traditionnelles, stabiliser nos services existants »

Christian Simon a souligné que « le Centre de Gestion doit poursuivre ses missions traditionnelles à destination des collectivités et établissements publics, tout en maintenant la sécurisation juridique, technique mais aussi financière, ainsi que la stabilisation des services existants. »



Renforcement des compétences du Centre de Gestion

Le Conseil d'Administration s'est penché sur l'exploration de pistes pour la création de services supplémentaires à savoir :

- ➔ Le renforcement du service de médecine préventive avec le recrutement de médecins territoriaux et d'infirmiers en santé au travail afin de répondre aux besoins des collectivités et établissements publics
- ➔ La prise en compte, dans le cadre du « Protocole de prévention du harcèlement », du dispositif introduit par le décret du 13 mars 2020 relatif aux signalements et alertes sur des situations de violences au travail
- ➔ Le recrutement d'un psychologue en appui des missions exercées par le pôle Prévention des risques professionnels
- ➔ Le renforcement du conseil statutaire
- ➔ La mise en œuvre de l'expérimentation portant sur la promotion, par voie de détachement, des fonctionnaires en situation de handicap
- ➔ L'organisation de l'examen professionnel d'Attaché principal
- ➔ L'élaboration d'un plan d'action obligatoire pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- ➔ La création d'un Centre d'Information, de Conseil, d'Appui et d'Echanges (CICAE) pour l'ensemble des problématiques en rapport avec la santé, les conditions de travail et leurs interactions

Réflexion sur l'Élargissement du socle commun de compétences

Le Conseil d'Administration a souhaité par ailleurs étendre les missions du socle commun de compétences(*) en créant une commission de suivi « socle commun de compétences ». Le but est d'évaluer les conditions pratiques, techniques et financières, et mener toutes réflexions prospectives sur l'évolution des relations entre le CDG et les collectivités non affiliées.

(*) Les missions du socle commun de compétences :

- Secrétariat des commissions de réforme et des comités médicaux
- Avis consultatif dans le cadre de la procédure du recours administratif préalable obligatoire
- Assistance juridique statutaire
- Assistance au recrutement et accompagnement individualisé à la mobilité
- Assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite
- Référent déontologue

Présentation de la situation budgétaire

Pour compléter ce premier débat, Robert Bénéventi, 1^{er} Vice-Président en charge des Finances, du Budget et de la Commande publique, a dressé la situation budgétaire de l'établissement. « Les excédents cumulés des années antérieures auxquels s'ajoutera le résultat de l'exercice constitueront, d'une part, le fonds de roulement nécessaire à une bonne gestion financière et, d'autre part, pourront utilement être destinés aux investissements nécessaires à la poursuite de la transformation numérique de l'établissement, à la modernisation de nos méthodes de travail, aux recrutements indispensables pour assurer notre mission de service public, au renforcement des missions existantes et au développement de nouvelles missions. »

Le budget 2021 intégrera également des investissements classiques liés au renouvellement d'équipements ou de matériels amortis, et les compléments éventuels de matériel divers ou de mobiliers.

Concours et Examens professionnels

La Police municipale : une filière très prisée



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

« Permettre aux collectivités
de disposer d'agents qualifiés »

Cela fait plusieurs années que je suis membre du Conseil d'Administration au sein duquel j'ai participé activement. J'ai vu cet établissement grandir, se structurer, se développer au point de devenir aujourd'hui un organisme performant au service des collectivités. Les concours et examens professionnels organisés par le Centre de Gestion ont pour but de sélectionner les candidats les mieux formés et les plus aptes à intégrer la Fonction Publique Territoriale. Les concours permettent aussi aux agents de pouvoir évoluer dans leur carrière. Une collectivité regroupant des agents qualifiés sera à même de mieux appréhender les années à venir, face à des missions et des compétences de plus en plus complexes.

La filière sécurité monte en puissance et gagne en reconnaissance, au plus près du terrain. L'engouement pour les concours de la police municipale en est l'illustration, répondant aux besoins grandissants des collectivités. Une expansion corrélée avec une indéniable (r)évolution dans leur environnement de travail depuis 20 ans.



Le Pôle concours du CDG83 a organisé ces dernières semaines les épreuves du concours de chef de service de police municipale pour toute la moitié Sud de la France, concomitamment à la couverture de la partie Nord par son homologue CIG Grande Couronne.

Directeur de police municipale

Cadres A, les directeurs de police municipale exercent leurs fonctions dans les communes et les EPCI, dont la police comporte au moins 20 agents. Ils assurent la direction fonctionnelle et opérationnelle du service. A ce titre, ils participent à la conception et conduisent la mise en œuvre des stratégies d'intervention. Ils exécutent, sous l'autorité du maire, les missions relevant de la compétence de celui-ci en prévention, et surveillance du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques. Ils assurent l'exécution des arrêtés de police et constatent par procès-verbaux les infractions à ces arrêtés, ainsi qu'aux codes et lois de leur compétence. Ils assurent l'encadrement des chefs de service de police municipale et des agents dont ils coordonnent les activités. Les directeurs principaux encadrent les directeurs et l'ensemble des personnels du service de police municipale.

Témoignage



Fabrice Werber porte fièrement les couleurs de la police hyéroise

Directeur général adjoint des services, en charge de la prévention, de la sécurité et des activités réglementées à la Ville d'Hyères, sous l'autorité du maire Jean-Pierre Giran, Fabrice Werber est issu de la filière police municipale depuis 1989. Impliqué dans son métier, il l'est également

auprès du Centre de Gestion du Var à la faveur des concours, faisant passer des écrits, des oraux, agissant en qualité de juré sur la sécurité.

Ces 20 dernières années, il a « fait le constat de la professionnalisation de la Police municipale, qui n'a rien à envier aux autres forces de sécurité. Avec un concours national de niveau élevé, des formations permanentes complètes, variées, sur la déontologie, le judiciaire, le code pénal, les procédures, les gestes techniques professionnels d'intervention, l'armement..., des stages fréquents de perfectionnement, le métier est bonifié et confirmé tout au long de la carrière.

Les agents sont également de mieux en mieux équipés, ce qui constitue une valeur ajoutée pour la sécurité à l'échelle des territoires, ainsi qu'un parfait complément à la Police nationale et à la gendarmerie. Cela a beaucoup évolué, dans le bon sens, dans un cadre juridique et légal. Pour être dissuasif,

il faut être visible, et aujourd'hui seules les Polices municipales peuvent l'être à ce niveau. En effet, nos confrères ont des missions plus axées sur l'enquête et le judiciaire, ce qui engendre plus de procédures chronophages. Désormais, c'est la croisée des chemins. La Police municipale est devenue indispensable à la sécurité intérieure. 9 fois sur 10 les primo-intervenants sont les policiers municipaux. Notre travail participe aussi aux renseignements de terrain indispensables aux différents services de l'Etat ».

Enfin, s'il y a une Police nationale, Fabrice Werber revendique « des Polices municipales, car chacune est propre à la municipalité en place, aux moyens qu'elle veut consacrer à la prévention et à la sécurité dans la ville. A Hyères, c'est une priorité, avec pour conséquence d'avoir une vraie relation de proximité avec la population ».

➔ Chef de service

De catégorie B, le chef de Police municipale exécute les missions en matière de prévention, de sécurité et de salubrité publique. Il assure l'encadrement des agents de Police municipale, dont il coordonne l'activité et a vocation à exercer les fonctions d'adjoint au directeur de Police municipale.

Le pôle a organisé ce concours pour toute la moitié sud de la France, la partie nord étant organisée par le CIG Grande Couronne. Un challenge de première importance dans un contexte nouveau, tendu et contraint par les mesures sanitaires rigoureuses. Un franc succès de participation dès le 2 septembre, lors des tests psychologiques qui ont rassemblé 535 candidats, soit un taux de présence de 69, 57%. Mieux encore, le 3 décembre, sur 321 candidats admis à concourir

pour 127 postes ouverts, le taux de participation était de 85,36%.

En outre, le pôle Concours organisera pour le compte de la Région Sud Provence Alpes Côte d'Azur, les examens professionnels de chef de service de Police municipale 1ère classe et principal 2ème classe, session 2022. Les inscriptions se tiendront du mardi 01/02/2022 au mercredi 09/03/2022, avec un dépôt de dossiers le jeudi 17 mars 2022 et des épreuves écrites arrêtées le jeudi 16 juin 2022.

➔ Gardien-brigadier

De catégorie C, le gardien-brigadier de Police municipale exécute sous l'autorité du Maire, les missions de police administrative et judiciaire relevant de sa compétence s'agissant de la prévention, de la surveillance, du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité, de la

salubrité publiques. Il peut exercer les fonctions de moniteur de tir en l'absence de directeur ou de chef de service de Police municipale, et d'encadrement des gardiens et brigadiers.

Pour le concours externe, 23 postes ouverts pour 256 candidats ; pour le concours interne 1 (ASVP), 13 postes pour 32 candidats ; pour le concours interne 2 (GAV/AGT Sécurité), 9 postes pour 18 candidats. Soit au total 45 postes pour 202 postulants, dont 92% pour la Région Sud et 80% pour le Var.

Par ailleurs, le CDG du Var s'est positionné pour un prochain concours de gardien-brigadier de Police municipale, session 2022. Inscriptions : du 05/10/2021 au 10/11/2021 (dépôt de dossier avant le 18/11/2021). Principales dates prévisionnelles : épreuves écrites le 3 mars 2022 ; tests psychotechniques le 20 octobre 2022.



Blandine MONIER,

3^{ème} Vice-Présidente

Prévention des risques - Santé - Archives -
Rémunération

Maire d'Evenos

Vice-Présidente de la Communauté
d'Agglomération Sud Sainte-Baume

« Des missions pour épauler les
collectivités »

Je suis très honorée de cette confiance qui m'a été accordée par le Président Christian Simon. J'y mettrai toute mon énergie. La prévention, la santé, les archives bref, les missions facultatives du Centre de Gestion ont pour ambition d'épauler les collectivités et établissements publics dans la gestion de leurs ressources humaines. Ces compétences, décidées par notre Conseil d'Administration, permettent au CDG de disposer d'une large palette d'outils pour accompagner notamment les collectivités les plus modestes. Au sein de la Mairie d'Evenos, nous faisons déjà appel aux expertises des agents du Centre de Gestion pour les archives et la médecine préventive, ce qui nous a permis d'améliorer notre organisation.

Depuis la création du pôle, les Agents chargés de la Fonction d'Inspection du Centre de Gestion du Var proposent des modèles de documents et des fiches pratiques thématiques. Conduite, risques chimiques, troubles musculo-squelettiques... L'ensemble des domaines relatifs à la prévention des risques au travail y sont traités, pouvant apporter des réponses claires et concrètes aux collectivités et établissements publics varois.

Prévention des risques : Des outils pratiques pour les collectivités



Près d'une centaine d'outils pratiques sont en ligne sur le site Internet du Centre de Gestion du Var : www.cdg83.fr

Une centaine de fiches

La prévention des risques au travail couvre un vaste domaine. Les thématiques sont nombreuses, variées et répondent toutes à des réglementations précises qu'il convient à chaque collectivité et établissement de connaître pour garantir la santé et la sécurité des agents au travail.

Aussi, pour accompagner ses partenaires, le Pôle prévention des risques et accompagnement social réalise, depuis sa création, différents outils pratiques (disponibles sur le site Internet du CDG 83 : www.cdg83.fr). « Près d'une centaine d'outils pratiques sont en ligne sur notre site », explique Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques. Elles sont classées de la manière suivante : modèles réglementaires, fiches thématiques et modèles de consignes. Les modèles réglementaires, téléchargeables, sont des outils « clés en main », permettant aux assistants/conseillers de prévention et agents des ressources humaines de gérer toutes mesures nécessaires à la prévention des risques dans le cadre légal.

Par exemple, un modèle de plan de prévention pour les entreprises extérieures intervenantes comportera un ensemble de mesures à suivre et à remplir par la collectivité. Autrement dit, cette dernière n'aura qu'à se laisser guider par la procédure proposée par les ACFI du Centre de Gestion.

Utile pour répondre aux questions réglementaires

Dans le même esprit, les modèles de consignes donnent des informations pratiques sur différents domaines : utilisation de produits, traitement phytosanitaire, intervention sur la voie publique... Le modèle concernant les interventions en milieu confiné abordera la question de la formation nécessaire, les mesures de précautions à prendre, les équipements et les procédures à connaître en cas d'urgence.

Enfin, les fiches pratiques viennent compléter cette palette proposée par les préventeurs du CDG 83 en répondant à toutes questions touchant la prévention des risques au travail. Elles sont classées par thèmes : risques chimiques, aménagement des locaux, conduite, travailleurs particuliers, troubles musculo-squelettiques... Elles-mêmes regroupant des sous catégories bien précises. « Ces fiches permettent à notre pôle de répondre précisément à des questions

réglementaires pouvant être parfois récurrentes, souligne Franck Dal Pan. »

Accompagner les préventeurs

Au-delà des réponses globales qu'elles apportent aux collectivités et établissements publics, ces fiches viennent en appui lors des actions quotidiennes menées par les ACFI. « Nous nous en servons pour les annexer à la suite de nos missions d'inspection, ajoute le responsable du pôle. De plus, nous les fournissons aux nouveaux assistants de prévention qui intègrent une collectivité. »

Mise à jour importante

Durant le premier confinement, le pôle Prévention des risques a été fortement mobilisé. « Nous avons effectué une importante mise à jour de ces outils pratiques : affichage obligatoire en santé/sécurité, conduite de tracteur, balayeuse et tractopelle, risque radon, mémento sur le travail sur écran ou bien encore, un guide pratique sur les équipements de protection individuelle », raconte Franck Dal Pan.

L'accompagnement des collectivités durant la période épidémique fut également au cœur de l'action des ACFI en 2020. « Les questionnements des collectivités furent différents entre le premier et le deuxième confinement. Durant le premier, cela concernait des questions d'ordre général comme

l'organisation de l'établissement et les gestes barrières. Depuis, ces précautions sont entrées dans les mœurs. La plupart des interrogations de nos partenaires lors de la 2^{ème} vague tournaient autour de l'isolement des cas contacts. » Une fois encore, le pôle a su être réactif et offrir les outils adaptés aux demandes tout en maintenant ses actions quotidiennes sur les autres domaines de la prévention des risques. « Durant le premier confinement, nous avons stoppé nos visites. Il n'en fut pas de même lors du dernier confinement. Les inspections ou le travail sur le Document Unique ont été maintenus en prenant naturellement toutes les précautions », conclut Franck Dal Pan.

Comment accéder
aux outils pratiques sur le site
www.cdg83.fr ?

- Cliquer sur :
« Accompagner les collectivités »
- Ensuite, accéder à l'onglet :
« Santé au travail »
- Ouvrir l'onglet :
« Prévention »
- Cliquer sur l'onglet :
« Outil pratique »

Opération « Duo Day » au CDG 83

Le 19 novembre dernier, s'est tenue dans les locaux du Centre de Gestion du Var l'opération Duo Day. « Il s'agissait d'une manifestation nationale permettant la formation de duos entre des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi et des professionnels volontaires dans de nombreuses entreprises, collectivités ou associations », explique Jérémie

Riocreux, ACFI et référent maintien dans l'emploi au CDG 83. Cette journée a été l'occasion, pour le stagiaire comme pour l'employeur, d'un moment d'échanges sur leurs métiers, projets et compétences. Des duos ont été formés avec Isabelle Foulquier, assistante de prévention au pôle Prévention des risques et Jérémie Riocreux. « Cet événement s'inscrivait dans

le cadre de la 24^{ème} semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui a permis de bénéficier de visioconférences et d'outils thématiques portant notamment sur le rôle du référent handicap. »

➕ Pour tous renseignements (postes à proposer notamment) : prevention@cdg83.fr ou emploipublic@cdg83.fr. / Tél : 04 94 00 09 20

Les infirmiers prennent soin de la prévention



Selon une enquête réalisée après le premier confinement par l'Institut BVA, à la demande de la Fédération nationale des Entreprises de Propreté et services associés (FEP), 87% des actifs interrogés pensent que la propreté et l'hygiène vont devenir des critères déterminants pour assurer leur santé et leur sécurité.

Les infirmiers du service médecine préventive du pôle Santé et conditions de travail du Centre de gestion du Var interviennent dans les collectivités pour des missions de sensibilisation - individuelle et collective - aux risques, notamment en matière d'hygiène. Une vigilance qui existait avant et dépasse le cadre de la COVID-19.

Anticiper

Valérie Mosnier, Dominique Giet et Mireille Matteodo, les infirmiers du service Médecine préventive du pôle Santé et Conditions de travail du CDG 83, que dirige le docteur Anne Lipari, se répartissent géographiquement le territoire pour intervenir in situ en matière de risques. Il s'agit de passer des messages importants aux agents qui se mettent parfois en danger sans le savoir, faute de niveau de connaissances suffisant. Un travail d'anticipation sur un large spectre de domaines : le risque chimique et biologique s'agissant de produits d'entretien, la dangerosité des matériaux en général, les accidents liés aux tâches effectuées dans les espaces verts, les prudences nécessaires en cas de coactivité sur le terrain, les risques de chute lors d'intervention en hauteur (sur le toit d'un bâtiment par exemple), mais aussi concernant l'hygiène au sens large.

Un travail de sensibilisation

Selon une enquête réalisée après le premier confinement par l'Institut BVA, à la demande de la Fédération Nationale des Entreprises de Propreté et services associés (FEP), 87% des actifs interrogés pensent que la propreté et l'hygiène vont devenir des critères déterminants pour assurer leur santé et leur sécurité... Le travail de sensibilisation des infirmiers a pour le coup changé de dimension dans l'opinion publique, au point d'occuper largement l'espace et le temps puisque les « opérations » d'information aux mesures sanitaires Covid se sont multipliées.

Ripeurs en première ligne

Cette sensibilisation n'était pas moins essentielle auparavant. Pour preuve l'intervention des infirmiers du pôle pour le compte d'un adhérent, début mars 2020. Soit quelques jours avant l'emballage général qui a conduit au premier confinement, et alors que celui-ci n'était pas évoqué ni programmé, une mission a été conduite auprès

des ripeurs de la collectivité, en l'occurrence une trentaine de personnes, consacrée aux risques biologiques. « Nous avons rappelé ce qu'est une bactérie, un virus, les règles générales, voire basiques, de prévention, pourquoi et avec quoi se laver les mains. Nous avons abordé aussi le sujet des outils de protections que sont les masques et les lunettes », confie de concert Valérie Mosnier et Dominique Giet.

Le risque biologique est invisible

« Cet éclairage est d'autant plus nécessaire compte tenu de leur activité qui les expose particulièrement aux risques de blessures avec du verre et autres objets tranchants, mais aussi aux éclaboussures en tout genre, dans l'exercice de leur métier comme à l'issue de leurs tournées, lors du nettoyage des véhicules. Nous avons dans ce contexte observé leurs modes opératoires afin d'en parler ensemble ». En fait, le risque biologique est invisible, contrairement à un morceau de métal rouillé par exemple. Ce qui rend difficile sa prise en considération. Or, le risque est permanent sur cette activité. Y compris avec un déchet vert, qui peut faire l'objet de moisissure. Une bonne façon de faire travailler son immunité naturelle, certes, mais la prudence s'avère pour le moins nécessaire.

Créer un climat d'échange

Sur cette opération, comme sur d'autres, dans des centres de loisirs, des écoles, auprès de responsables des ressources humaines de collectivités, au sein de services archives où des problématiques peuvent émerger en matière de conditions de stockage selon la qualité des installations dédiées..., les infirmiers essaient de créer un climat d'échanges et de dialogue qui facilite la compréhension. Loin du cours magistral qui serait, au contraire, bloquant. Les messages et consignes de sécurité délivrés par ces professionnels médicaux renforcent ceux prodigués par les collectivités. C'est aussi parce que leur parole présente une certaine forme de neutralité extérieure, en plus de leurs grandes compétences, bien entendu, qu'ils sont sollicités et écoutés. Cette confiance dans ceux qui délivrent l'information est indéniablement favorable à la prise de conscience des enjeux, même si les infirmiers du Centre de gestion sont à leur tour conscients qu'il faut régulièrement remettre l'ouvrage sur le métier. Indépendamment des deux positionnements extrêmes qui s'accroissent par les temps qui courent, avec d'un côté ceux qui ont peur de tout et de l'autre ceux qui n'ont peur de rien, la grande majorité va petit à petit à baisser la garde par négligence.

Se laver les mains, une priorité

D'où les rappels à la priorité des priorités pour Dominique Giet : « se laver les mains avec de l'eau et du savon. Il s'agit du préalable à toute bonne prévention ». Cela constitue l'une des vertus majeures de toutes les mesures sanitaires liées à la COVID-19, vues, lues, entendues, pratiquées, dispensées, par le Centre de Gestion ou d'une façon globale. Elle doit marquer les esprits durablement...

Outre les demandes de collectivités, les sollicitations des infirmiers pour des interventions de sensibilisation aux risques, individuelles et collectives, peuvent émaner de médecins suite aux visites médicales d'agents, et s'inscrire dans des dispositifs FIPHFP - Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, accompagnés conjointement par le Pôle Prévention. Il en découlera des achats de matériel, des adaptations de poste, des nouvelles organisations de travail, comme évoqué dans le magazine du CDG 83 du trimestre dernier.



Partenariat exemplaire avec la CAVEM



De gauche à droite Isabelle Pintus, archiviste de la CAVEM, Johan Crouvezier, Camille Crochepeyre et Nicolas Degant archivistes du CDG 83.

Le pôle Archives et Numérique du Centre de Gestion du Var intervient en soutien de l'archiviste de la CAVEM (Communauté d'Agglomération Var Estérel Méditerranée) dans le cadre d'un partenariat efficace, dont la montée en puissance satisfait toutes les parties prenantes.

Une motivation commune

Le partenariat avec la CAVEM est d'autant plus intéressant pour le pôle Archives et Numérique du Centre de Gestion du Var qu'il n'est pas si fréquent à ce niveau d'intérêt et d'intensité. « Nous sommes dans un contexte connu de métier, à la demande claire d'une archiviste professionnelle, Isabelle Pintus, passionnée par son activité et très motivante pour les équipes », explique Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle. « C'est différent du travail traditionnel dans une commune qui ne dispose pas de service archives.

Cela permet aux archivistes de travailler avec une collègue de façon efficiente car nous sommes sur la même longueur d'ondes. La richesse des échanges et la dimension supplémentaire de la mission apparaissent évidentes au regard de l'importance de la matière. Les fonds ne sont pas choisis au hasard, il y a toujours une pertinence pour les traiter », ajoute-t-il. La valeur ajoutée est ainsi partagée, sur un volume très important et croissant, avec un échange avisé sur la méthodologie. « C'est un cheminement commun qui permet d'agréger nos compétences, dans toute leur variété, et de nous enrichir mutuellement. Cela

peut générer aussi des opportunités de développements, y compris en reconnaissance de nos expertises dans un secteur, les archives, incontournable ».

Même langage

Une appréciation totalement partagée par l'archiviste Isabelle Pintus, qui dépend de la CAVEM mais scinde son activité en deux mi-temps, l'un pour cet établissement intercommunal et l'autre dans le cadre d'une mise à disposition auprès de la ville de Fréjus. Alors qu'elle s'appuie sur une petite équipe de quatre agents dans cette

dernière, elle est seule à la CAVEM pour gérer nombre de tâches administratives et organisationnelles inhérentes à sa fonction, à ses compétences aussi.

Des besoins quotidiens

« Les besoins sont quotidiens, témoigne-t-elle, surtout quand il y a changement de mandatures, comme en 2020. C'est une course contre la montre entre les nouvelles archives et le traitement des arriérés. Je résorbe beaucoup moins vite que mes collègues produisent. Cela devient encore moins évident quand s'accumulent des arriérés de plusieurs dizaines de mètres linéaires. Le partenariat avec le pôle Archives et Numérique a d'ailleurs commencé en 2018 par la résorption de l'arriéré technique et administratif d'archives du service patrimoine bâti de la CAVEM. Une grosse opération coup de poing pour laquelle il a fallu se retrousser les manches. Dès les premières missions, le travail a été très utile, palliant le manque d'effectifs avec une efficacité hors pair. Le courant est immédiatement bien passé avec Jean-Pierre Deltour et son équipe.

Nous parlons le même langage, avec le souci commun d'enrichissement et de transmission sur les bonnes pratiques. C'est en outre un très bon formateur » précise Isabelle Pintus.

Rôle historique

Sur les 4 C du métier d'archiviste, collecte, classement, conservation, communication, le Centre de gestion du Var intervient à la CAVEM sur la phase de classement, la plus chronophage. La convention entre les parties est signée en ce sens. Le travail de fond(s) au sein de la CAVEM s'avère d'autant plus apprécié que cette jeune intercommunalité dynamique monte en compétences. Ce qui signifie le transfert conjoint de personnels et son pendant « d'héritage » papier. « A terme, nous aurons des instruments de recherche à disposition, une base de données enrichie qui permettra de développer de nouveaux outils et des possibilités plus vastes d'investigation. Le travail que nous accomplissons permet en outre de rationaliser l'espace à la faveur d'une collection unique, sans doublon, identifiée scientifiquement.

Nous prenons ainsi de la hauteur ! ». Enfin, cette matière première mieux classée possède également un rôle historique et une valeur patrimoniale sur la construction des territoires, le passage entre les générations. Cela élargit le sens et l'essence du travail de l'archiviste. « Il faut du temps pour connaître et faire connaître les ressources », ajoute-t-elle.

Un apport précieux

Cette transmission des savoirs est d'ailleurs d'actualité à la CAVEM s'agissant des archives de l'eau et de l'assainissement. Isabelle Pintus s'attelle à l'arriéré tout en veillant à la conservation de la mémoire et du savoir d'un agent qui part bientôt en retraite. L'apport du pôle Archives du Centre de Gestion est aussi très précieux sur ce plan, dans l'espace et le temps.

Verbatim

Camille Crochepeyre

Arrivée en avril dernier, elle occupe au CDG son premier poste d'archiviste et intervient aux côtés de ses deux collègues référents sur la mission CAVEM. « C'est enrichissant de travailler sur les archives des communes et de l'intercommunalité, de voir le niveau d'organisation dans ce domaine. L'entente entre l'équipe du Centre et Isabelle Pintus est excellente, le travail conséquent, avec l'impression d'être utile aux collectivités. Plus de communes pourraient solliciter ce type de prestations compte tenu du besoin, grand, obligatoire et spécifique, même s'il est relativement dans l'ombre. Cela servira pour l'histoire et les générations futures ».

Nicolas Degant

« Nous réalisons à la CAVEM une mission plutôt rare. Le volume à traiter nécessite que nous intervenions à deux ou trois personnes auprès de l'archiviste Isabelle Pintus. Notre travail est très agréable grâce à sa connaissance des tâches à accomplir. Ce n'est pas souvent le cas. D'habitude, nous partons de rien, faute d'organisation des archives. Elle sait ce dont elle a besoin et nous aussi. Tout est ainsi facilité, elle met naturellement à notre disposition le matériel nécessaire. Une organisation d'autant plus appréciable que la CAVEM est un établissement public important qui a par conséquent beaucoup d'archives ».

Johan Crouvezier

« Le travail à la CAVEM est facilité par l'existence d'un service constitué et la compétence de l'archiviste Isabelle Pintus qui le dirige. Une personne passionnée. Cela libère nombre de questions annexes à gérer et d'informations à demander aux agents des collectivités. Nous allons à l'essentiel et nous sommes bien plus efficaces grâce aux protocoles établis en connaissance des opérations à accomplir. Cela permet de mener à bien une mission importante dans une grosse Communauté d'agglomération de plus de 110 000 habitants. Le volume de documents à classer est bien entendu en rapport avec la taille de la collectivité ».



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

« Apporter une plus-value aux communes et établissements publics »

Ces délégations dont j'assurerai la Vice-présidence comportent deux volets. D'une part les relations humaines avec l'organisation du dialogue social avec les représentants du personnel. La mise en place d'un dialogue constructif est essentielle pour permettre à chacun de se sentir en sécurité et dans les meilleures conditions possibles sur son lieu de travail. Je prendrai contact avec l'ensemble des personnes travaillant sur ces missions avec, pour objectif, d'établir un protocole d'accord avec les organisations syndicales. Et d'autre part l'emploi public constitue le second volet. Les collectivités – notamment les petites communes – ont des besoins de recruter et ont parfois du mal car certains profils sont durs à trouver. Le rôle du Centre de Gestion est central pour accompagner ses partenaires publics dans ce domaine.

Depuis juin 2019, la bourse de l'emploi public du Centre de Gestion du Var utilise le portail national : www.emploi-territorial.fr Les déclarations de vacances et créations d'emplois ainsi que les offres sont générées et publiées sur ce site, alimentant le site Place de l'Emploi Public "www.emploi-public.gouv.fr", commun aux 3 Fonctions Publiques.

Emploi-territorial.fr : bilan et état des lieux depuis sa mise en ligne



www.emploi-territorial.fr, une nouvelle plateforme pour la Bourse de l'emploi public depuis 2019.

Depuis plus d'un an, collectivités et établissements publics varois sont invités à utiliser le portail emploi.territorial.fr et ce, pour leurs déclarations de vacances (DVE) et créations d'emplois (DCE) ainsi que les offres induites.

Un conseil aux collectivités

« En qualité de pilote du site, explique Djamilia Adjina, adjointe au chef de pôle, nous assurons un conseil aux collectivités pour garantir la cohérence de leurs déclarations.

Les services de la Préfecture du Var assurent le contrôle de la légalité des déclarations effectuées de l'arrêté hebdomadaire que nous leur transmettons. Sont concernés les DVE et DCE des catégories A, B, C. Les catégories A+ étant visées par le CNFPT Paris.

Au sein du pôle Conseil et Emploi territorial, les gestionnaires Bourse de l'emploi, Sandrine Cordelle et Elodie Schiavazzi, sont en charge de l'accompagnement des collectivités dans ce domaine. « Ce site demande un certain formalisme pour la rédaction des déclarations, souligne Sandrine Cordelle. C'est pourquoi, nous sommes en lien avec nos correspondants dans chaque collectivité partenaire pour les informer des procédures à suivre. » Les gestionnaires emploi assurent également la publication des offres d'emploi des collectivités qui sont reprises sur le site CDG 83 à la rubrique « Recrutements urgents », pour celles qui ont conclu une convention « d'Aide au Recrutement ».

En parallèle, les candidats à un emploi public territorial, peuvent renseigner leur profil sur le site « Emploi territorial ». Ils pourront ainsi être contactés directement par les collectivités intéressées par leur curriculum vitae.

Le Pôle Conseil et Emploi Territorial, réalise également pour les collectivités en recherche de candidats un sourcing de sa Bourse de l'Emploi Public et une prospection des curriculum vitae postés sur Emploi Territorial. Les demandes des collectivités peuvent concerner des demandes de recrutement ou des demandes de remplacement.

Evolution du site

Emploi-territorial.fr est, à l'instar des sites Internet modernes, en constante évolution afin de coller à la réalité de l'emploi public et aux mutations législatives. « A ce titre, nous participons au Comité Technique National du Groupement d'Intérêt Public qui pilote le projet, poursuit Sandrine Cordelle. C'est l'occasion de voir quelles améliorations peuvent être apportées sur le site tant d'un point de vue technique que réglementaire. En effet, la plateforme est soumise aux évolutions voulues par le législateur comme, récemment, la loi de Transformation de la Fonction Publique. » Avant de propo-

ser de nouveaux services aux utilisateurs pour moderniser et faire évoluer le site, le GIP recueille en amont, les avis de chaque Centre de Gestion adhérent. « C'est un site en mouvement permanent, note Djamilia Adjina. Par exemple, les champs à renseigner changent en fonction de la législation. »

Actions de formation

Ce site Internet nécessite des mises à jour régulières mais aussi la mise en place, par le pôle Conseil et Emploi territorial, d'actions de formation à destination des collectivités et établissements publics. « Ces formations se tiendront durant le premier semestre 2021, précise la référente emploi territorial. Il s'agira principalement de formations sur le module de suivi des déclarations qui permet notamment, par la suite, d'établir des statistiques sur l'emploi public. Il est prévu des formations dans les locaux du CDG 83 à La Crau et par cantons pour les collectivités géographiquement éloignées ». Par ailleurs, le

pôle évoquera les rappels réglementaires des textes de loi à destination des nouveaux agents intégrant les services ressources humaines de leurs collectivités.

Un outil performant

La plateforme constitue enfin un outil performant pour le pôle, lui permettant d'extraire de nombreuses données dans le cadre de l'établissement annuel du bilan de l'emploi public du Centre de Gestion. « Cela nous permet d'avoir un meilleur suivi des effectifs des collectivités, de constater quels secteurs de l'emploi public sont porteurs et de quelles compétences ont besoin les collectivités. Beaucoup d'offres ont été publiées sur ce site suite aux renouvellements des instances municipales. Nous avons pu constater dans quels domaines d'activités les candidatures étaient nombreuses et, au contraire, les domaines où les profils demandés se faisaient plus rares comme la comptabilité ou l'urbanisme », conclut Djamilia Adjina.

À SAVOIR

Le Pôle « Conseil et Emploi Territorial » accompagne les collectivités avec le « conseil en recrutement » Une expertise qui comprend :

- ➔ L'analyse et la formalisation des besoins
- ➔ La définition du profil de poste et des critères de sélection
- ➔ La rédaction de l'annonce
- ➔ La réception des candidatures et leur analyse
- ➔ La présélection des candidats
- ➔ L'organisation et la participation au jury de recrutement

✚
Pour tout renseignement :
recrutement@cdg83.fr - 04 94 00 09 46
Pour toute demande :
emploipublic@cdg83.fr ou 04 94 00 09 46

Les avantages de la plateforme

Le site dispose de plusieurs avantages :

- ➔ Accès libre et sécurisé à l'espace virtuel
- ➔ Dématérialisation totale des procédures de recrutement
- ➔ Suivi en temps réel de l'état d'une opération de recrutement
- ➔ Accès simple et rapide aux offres d'emplois
- ➔ Rapprochement des offres et des demandes

En chiffres

En 2019, ce sont :

4015 déclarations de création et vacances d'emplois réalisées
830 offres d'emplois ont été publiées

Au 30 novembre 2020, ce sont :

3213 déclarations de vacances et créations d'emplois publiées
1017 offres d'emploi

La retraite pour invalidité : conditions et (in)aptitudes requises



La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière ; il n'y a ni condition de durée de services ou d'âge minimum, ni taux minimal d'invalidité.

La retraite particulière pour invalidité concerne les fonctionnaires titulaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Elle est subordonnée au caractère définitif de l'incapacité, ainsi qu'à l'impossibilité de reclassement. Si l'inaptitude n'est pas définitive, le fonctionnaire pourra être placé en disponibilité d'office pour inaptitude physique, au terme de laquelle l'autorité territoriale n'aura d'autre solution que de le licencier.

Le fonctionnaire peut obtenir une pension d'invalidité uniquement. S'il remplit des conditions particulières :

- ➔ être titulaire et affilié à la CNRACL ;
- ➔ avoir été déclaré inapte de manière définitive et absolue à l'exercice de toutes fonctions ;
- ➔ ne pas avoir pu faire l'objet d'un reclassement pour inaptitude physique dans un emploi compatible avec son état de santé ;
- ➔ avoir contracté son infirmité ou avoir subi une aggravation de celle-ci durant une période valable à la CNRACL ;
- ➔ faire l'objet d'une inaptitude reconnue avant radiation des cadres et avant limite d'âge ;
- ➔ avoir épuisé ses droits à congés de maladie.

La mise à la retraite pour invalidité peut survenir à n'importe quel moment de la carrière ; il n'y a ni condition de durée de services ou d'âge minimum, ni taux minimal d'invalidité.

Une procédure encadrée

- ➔ au préalable, le Comité médical statue sur l'inaptitude totale et définitive du fonctionnaire ;
- ➔ la demande d'attribution d'une pension est faite par l'agent ou d'office si la limite d'âge est atteinte ou si les congés statutaires sont épuisés. Elle doit être adressée au moins six mois avant la date souhaitée pour l'admission à la retraite ;
- ➔ l'employeur doit faire parvenir au moins trois mois avant la date de radiation des cadres du fonctionnaire, le dossier requis pour une demande d'attribution de pension. Ainsi, il envoie le dossier de saisine, le dossier médical sous pli confidentiel, le modèle AF3 prérempli, l'attestation de reclassement (si l'agent n'est pas inapte définitivement à toute fonction) à la Commission de Réforme (procédure normale) ou Comité Médical (procédure simplifiée) ;

- ➔ l'agent est convoqué chez le médecin agréé, muni de son dossier médical ;
- ➔ le médecin agréé remplit et retourne le modèle AF3 complété et signé et accompagné du rapport médical à l'employeur ;
- ➔ la Commission de réforme retourne le modèle AF4 complété à l'employeur accompagné d'une enveloppe comprenant tous les documents nécessaires à l'étude du dossier ;
- ➔ l'employeur saisit le dossier de pension sur la plateforme e-services PEP's de la CNRACL puis envoie la demande de pension signée accompagnée de toutes les pièces justificatives, comprenant notamment le dossier médical, l'attestation de reclassement, les modèles AF3 et AF4.

Taux d'invalidité personnalisé

La CNRACL fixe le taux global d'invalidité, après avis de la Commission de réforme. Lequel taux est déterminé selon le barème indicatif prévu par le décret n°2001-99 du 31 janvier 2001, correspondant à chaque type d'affection. Ce taux est déterminé en fonction de l'infirmité qui entraîne la mise à la retraite, c'est-à-dire sur la base de l'infirmité contractée ou aggravée pendant une période où le fonctionnaire acquiert des droits à la retraite.

Avis de la CNRACL

- ➔ La CNRACL envoie son avis à l'employeur par mail. S'il est favorable, l'employeur envoie l'arrêté de radiation des cadres à la CNRACL par retour de mail, accompagné de l'avis reçu de cette dernière.
- ➔ La CNRACL informe l'employeur de la mise en paiement de la pension. Le dossier est alors en droit attribué sur la plateforme.

Cet avis est susceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir de la part de l'agent concerné lorsqu'il est défavorable (Conseil d'Etat, 13 novembre 2013, req n°360444).

Radiation des cadres

Lorsque l'impossibilité de poursuivre les fonctions est établie, et que l'agent n'a pu être reclassé ou a refusé le reclassement pour un motif lié à son état de santé, la radiation des cadres peut être prononcée, après avis favorable de la CNRACL. Elle peut être demandée par l'intéressé ou prononcée d'office. Dans ce dernier cas, les collectivités doivent laisser le fonctionnaire bénéficier des congés prévus par le statut, et ne prendre la décision de radiation qu'à l'expiration desdits congés. Dans l'attente, l'agent est maintenu à demi-traitement ou en congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

Versement des prestations

S'il remplit les conditions exigées, le fonctionnaire admis à la retraite pour invalidité perçoit :

- ➔ une pension de retraite. La mise en paiement de la pension ne peut être antérieure à la date de la décision de radiation des cadres. La rémunération est interrompue à compter du jour de la cessation d'activité. La pension est due à compter du même jour ;
- ➔ une rente d'invalidité, si l'invalidité est imputable au service ou liée à des circonstances exceptionnelles ;

➔ une majoration spéciale en cas de nécessité d'assistance d'une tierce personne. Ces prestations sont payées par la CNRACL.

Si l'agent remplit les conditions d'ouverture du droit à une pension de retraite de droit commun, ses droits sont liquidés selon la voie la plus intéressante pour lui. La pension et la rente ne peuvent se cumuler avec les prestations en espèces de l'assurance maladie. Mais, elles peuvent être cumulées avec une allocation temporaire d'invalidité (ATI).

À SAVOIR

Si la retraite pour invalidité est demandée par un fonctionnaire justifiant d'une ancienneté de services suffisante pour que le montant de la pension soit au moins égal à 50% des émoluments de bases (services effectifs et bonifications) et si le fonctionnaire ne demande pas le bénéfice d'accessoires (rente d'invalidité ou tierce personne), la procédure n'impose

pas la consultation de la Commission de réforme.

La mise à la retraite pour invalidité non imputable au service peut alors être prononcée sur simple avis du Comité médical, précisant l'origine, le taux des infirmités et démontrant l'inaptitude aux fonctions.

Attribution de l'assistance tierce personne

Le bénéfice de cette attribution est conditionné par le besoin de l'agent, à l'assistance d'une tierce personne pour les actes simples de la vie courante. Elle peut être attribuée à n'importe quel moment pour tous les titulaires d'une pension d'invalidité avec le questionnaire prévu à cet effet.

Décisionnel - Politique et Administratif

Le Collège référent déontologue, auprès du CDG 83, mode d'emploi



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

Un référent déontologue, pourquoi ?

Est-ce qu'un représentant du personnel peut occuper telle ou telle fonction dans les services des ressources humaines ? Comment respecter mon obligation de réserve et celle d'obéissance hiérarchique quand je suis en désaccord avec une consigne de mon employeur ? Cet agent peut-il créer telle ou telle entreprise dans le cadre d'un temps partiel ? Peut-il être gérant d'une société civile immobilière ?

Voici des exemples parmi la quasi vingtaine de questions auxquelles le Collège référent déontologue placé auprès du CDG 83 a apporté des éléments de réponse cette année 2020. Une nouvelle fois, les saisines ont principalement concernées les cas de cumuls d'activités ou de départ vers le privé. Cela s'explique notamment par le champ de compétences restreint du Collège vis-à-vis des autorités territoriales qui peuvent le saisir depuis février 2021.

L'objectif poursuivi par le Collège est de faire preuve de pédagogie pour que les personnes qui le saisissent puissent être acteur de la déontologie en toute connaissance des choses et en ayant une bonne compréhension de la matière. En effet, depuis la loi de déontologie, il est demandé avec plus de clarté à chaque agent, de s'interroger sur sa déontologie en lien avec son travail et aux responsables hiérarchiques d'apporter des solutions. La vigilance déontologique dépasse le domaine des marchés publics et concerne notamment les ressources humaines et les cumuls d'activités.

Seulement, il n'est pas toujours aisé de comprendre les obligations déontologiques, d'être objectif et de n'être ni trop sévère, ni trop souple. Ainsi, le législateur a créé le référent déontologue. Son rôle est de délivrer des informations (par

des flash-Infos, des alertes sur la page consacrée au référent déontologue du CDG 83, des réunions d'informations) ainsi qu'un conseil aux agents et un avis aux autorités territoriales vis-à-vis de leurs agents.

Qui peut le saisir ?

- Tous les agents relevant des collectivités ou établissements publics locaux affiliés au CDG 83 ou ayant conventionnée avec lui concernant cette mission. L'autorité territoriale a l'obligation d'informer ses agents sur leur référent déontologue.
- Les autorités territoriales ou leurs délégués concernant les agents territoriaux.

Gratuit pour l'agent mais quel coût pour l'employeur ?

Pour les collectivités et établissements affiliés au CDG 83, c'est compris dans la cotisation globale. Pour les autres, le tarif est défini dans la convention et la facturation est établie en fin d'année.

Comment saisir le Collège référent déontologue ?

En utilisant le formulaire dédié à télécharger sur le site du CDG 83 et envoyant la saisine au collège :

➔ **par courriel :** referent.deontologue@cdg83.fr

➔ **ou par voie postale à l'adresse :** Collège, Référent déontologue, CDG 83, CS 70576 - 83041 TOULON CEDEX 9 - CONFIDENTIEL NE PAS OUVRIR -

L'agent doit-il informer son supérieur hiérarchique de la saisine du Collège référent déontologue ?

Non. C'est une démarche personnelle. Les membres du Collège référent déontologue sont soumis à des obligations de discrétion et de secret professionnels. L'agent peut seul décider d'en informer son employeur.

Est-ce que l'agent peut assister aux séances du Collège ?

Si la saisine émane d'un agent, le Collège peut le convoquer afin d'obtenir des éclaircissements, mieux le conseiller et mieux expliquer son positionnement. L'agent est cependant libre d'accepter ou de refuser de se déplacer. Si la saisine provient de l'autorité territoriale, c'est à cette dernière de décider si l'agent peut être reçu par le Collège. Les séances ne sont pas publiques.

Quel est le délai de réponse ?

Le Collège référent déontologue prévoit une séance par mois afin de pouvoir être réactif. Selon le degré de difficulté de la question, des éléments portés à la connaissance du Collège et les motivations de l'urgence, le Collège peut être très réactif et organiser, au besoin, une séance supplémentaire ou avancer celle initialement envisagée. A titre exceptionnel et notamment en raison du premier confinement, son activité avait été suspendue, ce qui avait généré ponctuellement un délai plus important.

Contrairement à celle de la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, la saisine du Collège référent déontologue ne suspend pas le délai dans lequel l'autorité territoriale doit répondre à un agent concernant un cumul d'emplois publics. Il est donc conseillé aux autorités territoriales de saisir sans délai le Collège dès lors qu'elles ont un doute sérieux sur la réponse à apporter.

Quel est le champ de compétences du Collège ?

POUR L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Uniquement dans le cadre du contrôle internalisé :

1. Autorisation de temps partiel pour création ou reprise d'entreprise ;
2. Autorisation de départ vers le privé ;
3. Contrôle préalable à la nomination.

POUR LES AGENTS

1. Cumul d'activités (activités accessoires, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise, poursuite d'une activité privée, temps non complet inférieur ou égal à 70 %, activités librement exercées, activités interdites...).
2. Départ vers le privé. / 3. Fin d'un contrat de droit privé. / 4. Haute autorité pour la transparence de la vie publique. / 5. Laïcité. / 6. Neutralité, impartialité. / 7. Probité. / 8. Dignité. / 9. Discrétion et Secret professionnels. / 10. Information au public. / 11. Obéissance hiérarchique / devoir de désobéissance. / 12. Obligation de déclaration d'intérêts. / 13. Obligation de déclaration de situation patrimoniale. / 14. Gestion d'instruments financiers propres. / 15. Non-respect des obligations déclaratives. / 16. Champ d'application aux agents des principes. / 17. Respect de la prévention des conflits d'intérêts. / 18. Entendre les témoignages d'un lanceur d'alerte d'un conflit d'intérêts

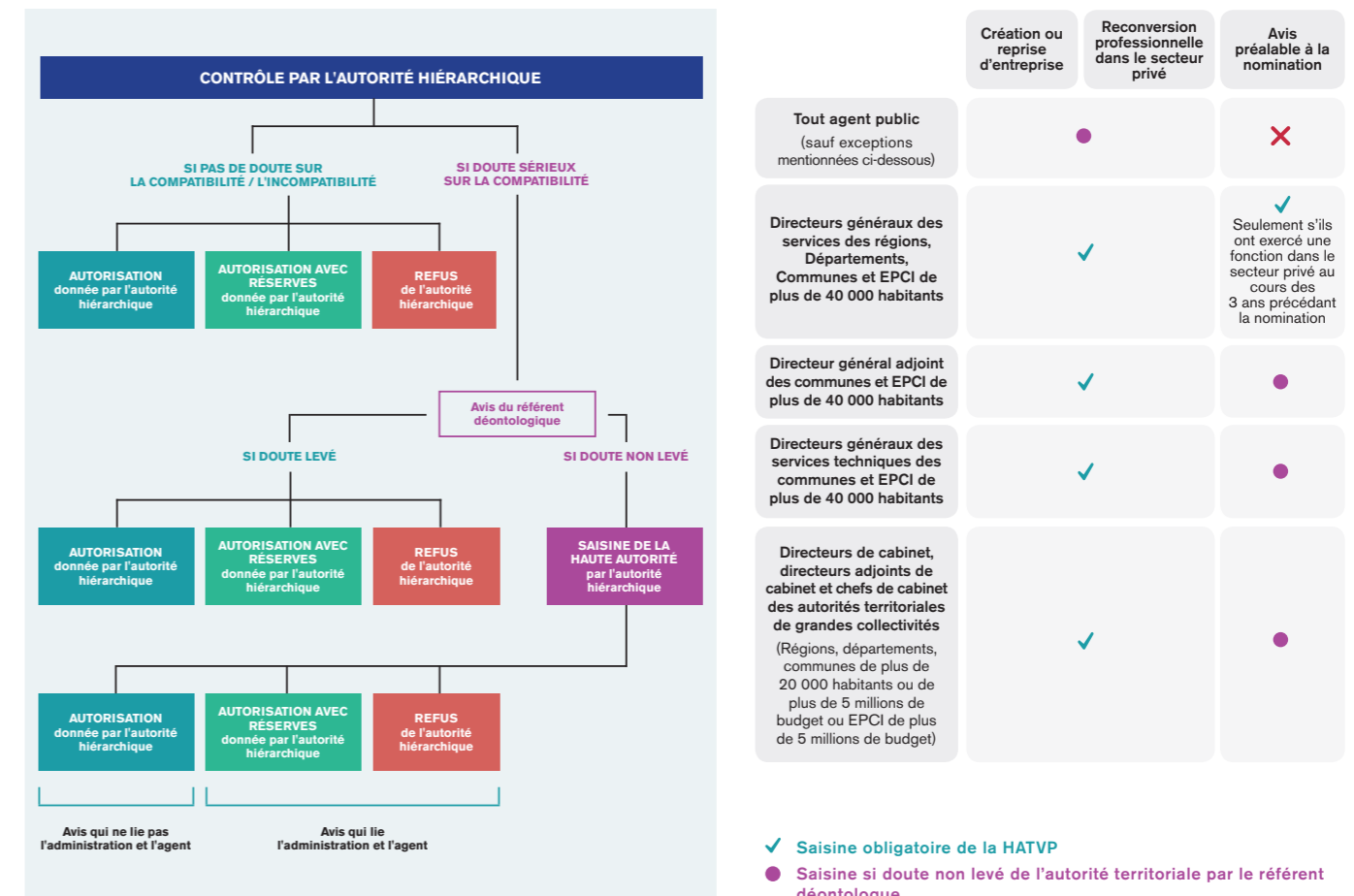
Attention, les services RH qui relayent les questions d'un agent doivent s'assurer de compléter le formulaire "agent" et non celui "autorité territoriale" surtout si l'autorité territoriale ne pourrait pas saisir le collège pour ladite question.

Qu'est-ce que le contrôle internalisé ?

La loi de transformation de la fonction publique a supprimé la Commission de déontologie à compter du 1^{er} février 2020. Elle a confié une partie de ses missions à la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) à Paris (le contrôle externalisé) et une autre aux employeurs (le contrôle interna-

lisé) avec pour certains cas un passage obligé en amont d'une saisine de ladite HATVP par la saisine du Collège référent déontologue local. Le contrôle déontologique de compatibilité consiste à vérifier si l'activité privée en cause risque de compromettre ou de mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépen-

dance ou la neutralité du service, de méconnaître tout principe déontologique mentionné au chapitre IV de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou de placer l'intéressé dans la situation de commettre l'infraction prévue à l'article 432-13 du code pénal.



Références : Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (articles 25 à 25 octies) + Décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 et Arrêté du 4 février 2020 relatifs aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Retour en images

Premier Conseil d'administration du Centre de Gestion de la nouvelle mandature, le 4 janvier à l'Espace Nautique de Hyères.

