

## FOCUS

### CONCOURS : L'INSCRIPTION UNIQUE EN VIGUEUR À PARTIR DU 29 MAI



Dans quelques semaines, l'inscription unique entrera en vigueur sur tout le territoire. Le 2 avril dernier, le décret d'application de la loi du 6 août 2019 relatif à la Transformation de la Fonction Publique a défini les modalités d'application de ce nouveau dispositif. Pour résumer, à partir du 29 mai, il sera désormais impossible pour les candidats de s'inscrire pour un même concours auprès de plusieurs centres organisateurs.

Pour les Centres de Gestion – et surtout pour les candidats – l'inscription unique aux concours constitue un véritable changement. L'article 89 de la Loi de Transformation de la Fonction Publique précise : « lorsque plusieurs Centres de Gestion organisent un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade dont les épreuves ont lieu simultanément, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès. »

#### LES MODALITÉS D'INSCRIPTION AU CONCOURS RESTENT LES MÊMES

Les candidats souhaitant s'inscrire pour un concours organisé par le CDG 83 devront continuer à se rendre sur le site [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr). Inscription unique ne signifie pas plateforme unique. « Rien ne change pour les modalités d'inscription, souligne Jean-Baptiste

Ratti, responsable du pôle Concours et Examens professionnels du CDG 83. Par contre, un candidat qui s'est préinscrit auprès d'un centre organisateur et qui, entre temps, souhaite changer de centre, devra obligatoirement se désinscrire auprès de la structure initiale. » Le 29 mai, le concours d'Adjoint technique sera le premier en France à être organisé selon le principe de l'inscription unique (concours pour lequel le CDG 83 se positionnera ultérieurement). Prochainement, le Centre de Gestion du Var reliaera auprès de ses collectivités et établissements publics une campagne de communication nationale\* sur les objectifs et les enjeux de l'inscription unique.

---  
(x) *Organisée par la Fédération Nationale des Centres de Gestion, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et le Groupement d'Intérêt Public Informatique des Centres de Gestion*

## ARCHIVES

### LE PROJET GESTION ELECTRONIQUE DE DOCUMENTS (GED) SE POURSUIT

Depuis le début de l'année a débuté le paramétrage de la Gestion Electronique de Documents pour le secteur instances médicales.

Le déploiement de la GED se poursuit. Après les secteurs Carrière, Instances paritaires et CNRACL, c'est au tour du secteur des Instances médicales de se voir équipé de la gestion électronique de document. « L'objectif est de disposer à terme d'un outil adapté aux besoins spécifiques du secteur afin de fluidifier la gestion des documents », explique Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique. Et de préciser. « Cet outil et les procédures associées respecteront rigoureusement la

réglementation en matière de protection des données personnelles de nature médicale. » Le projet avance malgré les contraintes liées au télétravail. « Nous travaillons avec un prestataire qui recueille les besoins et les traduit en spécifications techniques. Cela nécessite un travail minutieux en étroite collaboration avec le secteur des Instances médicales et la société qui nous accompagne pour la GED », conclut le responsable du pôle Archives et Numérique.

## ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

**1)** La FAQ DGCL pour la gestion des agents territoriaux a été mise à jour pour répondre notamment à la question des agents parents d'enfants : dernière version 13/04/2021.

(Source : *Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 du 13/04/2021* + : *Questions/ Réponses à l'attention des employeurs et des agents publics de l'état mise à jour le 21/04/2021*).

**+ 1bis)** Un décret proroge la dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 jusqu'au 1er juin 2021.

(Source : *Décret n° 2021-385 du 2 avril 2021 modifiant le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés* + *veille du 14/04/2021*).

**2)** Un décret attribue des points d'indice majoré différenciés pour les indices bruts 354 à 361 pour tenir compte de la revalorisation du SMIC de 0,99 % qui atteint le montant de 1 554,58 € bruts mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

(Source : *Décret n° 2021-406 du 8 avril 2021 portant attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'Etat, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé* + *veille du 14/04/2021*).

**3)** La DGAFP publie un guide relatif à la gestion et à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile. Ce guide a été rédigé en collaboration avec la Direction Générale des Collectivités Locales, la Direction Générale de l'Offre de Soins, la Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle et Pôle Emploi afin d'accompagner les employeurs dans une meilleure appréhension de ce droit, dont l'architecture a été modifiée lors de la loi de transformation de la fonction publique.

(Source : *[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) + guide relatif à la gestion et à l'indemnisation du chômage dans la fonction publique civile* + *veille du 02/04/2021*).

**4)** Modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant : Le Décret modifie la période d'éligibilité à l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement des apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant pour l'étendre aux contrats d'apprentissage conclus jusqu'au 31 décembre 2021.

(Source : *Décret n° 2021-340 du 29 mars 2021 modifiant le décret n° 2020-1622 du 18 décembre 2020 relatif aux modalités de versement de l'aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant* + *veille du 02/04/2021*).

---  
**Découvrez l'actualité réglementaire en détails sur notre site : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)**

## UNE ORDONNANCE POUR LA PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 vise à promouvoir un dialogue social de qualité au niveau national, comme au niveau local et à l'échelon de proximité. Elle remplace l'actuel article 8 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires par les nouveaux articles 8 bis à 8 nonies. Ce texte donne de nouveaux outils aux acteurs concernés pour trouver les solutions collectives les plus adaptées aux enjeux des services publics et ne s'appliquent pas aux négociations ouvertes avant le 18 février 2021. Un décret en Conseil d'Etat viendra préciser les conditions d'application de ces accords.

L'ordonnance porte sur plusieurs innovations majeures visant à encourager la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique, en donnant une portée juridique nouvelle à certaines clauses des accords dans des domaines précisément listés par l'article 8 ter de la loi précitée, ouverts à la négociation (voir encadré)

« Le texte prévoit toujours la possibilité pour les autorités compétentes et les organisations syndicales de conclure des accords sur tout autre domaine non listé, explique Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière-Instances-CNRA au CDG 83. Ces accords ne peuvent toutefois pas comporter de clauses ayant une portée juridique. »

Par ailleurs, des accords-cadres et des accords de méthode pourront être conclus pour faciliter le développement des négociations entre les employeurs et les organisations syndicales.

### RÈGLE DU CARACTÈRE MAJORITAIRE D'UN ACCORD CONCLU

« L'ordonnance confirme la règle du caractère majoritaire d'un accord conclu, poursuit Marielle Grandjean. Celui-ci est réputé valide dès lors qu'il est signé par une ou par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié. » S'agissant des accords dans les domaines visés par l'article 8 ter, l'autorité territoriale compétente pour conclure les accords dans les domaines visés par l'article 8 ter est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte l'accord ou pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit

« Pour les collectivités territoriales et établissements publics ne disposant pas de comité technique, les centres de gestion sont autorisés à négocier et conclure des accords collectifs. Ils déterminent avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord. L'application de l'accord est su-

bordonnée à son approbation par l'autorité territoriale ou l'organe délibérant de la collectivité territoriale (art. 8 quater III loi du 13 juillet 1983) », conclut la responsable du pôle.

Enfin, à l'article 8 octies figure le régime applicable de modification, de suspension et de dénonciation des accords.

### Liste des domaines ouverts à la négociation : art 8 ter de la loi du 13 juillet 1983

1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;

2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;

3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;

4° A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;

5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

6° A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;

7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;

8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;

9° A l'apprentissage ;

10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;

11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;

12° A l'action sociale ;

13° A la protection sociale complémentaire ;

14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

### PRÉVENTION : UN WEBINAIRE CONTRE LE HARCÈLEMENT DE RUE

Le pôle Prévention des risques et Accompagnement social du CDG 83 ayant eu connaissance par les réseaux sociaux de ce Webinaire consacré à la lutte contre le harcèlement de rue, après l'avoir visualisé, a souhaité le faire partager. Cet outil, créé par le programme international Stand up (en partenariat avec L'Oréal Paris, l'ONG Hollaback, et la Fondation des femmes) a pour but de sensibiliser le plus de monde possible afin d'agir face à cette forme de harcèlement, que l'on soit victime ou témoin. Des court-métrages sont présentés à cet effet mettant en scène différentes situations de harcèlement. Par ailleurs, des formations sont proposées pour comprendre comment agir efficacement et mieux se positionner face à ces comportements en forte hausse et dont la statistique suivante suffit à alerter : 81% des femmes en France ont déjà été victimes de harcèlement sexuel dans les lieux publics !

### Inscriptions aux formations : [fondationdesfemmes.org/stand-up](https://fondationdesfemmes.org/stand-up)

« La parole s'est ouverte, les victimes n'ont plus peur d'en parler, on le constate aussi dans le cadre de nos différentes missions liées aux évaluations des risques psychosociaux, médiations, ou enquêtes administratives, où l'on rencontre aussi des cas de harcèlement moral ou physiques », précise Isabelle Foulquier, assistante de prévention.

### LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Le Centre de Gestion du Var lancera à compter de mai prochain, une nouvelle campagne Bilan Social sur l'application web [www.donnees-sociales.fr](http://www.donnees-sociales.fr) visant à faciliter la réalisation de ses enquêtes. Cette application, financée et utilisée par l'ensemble des Centres de Gestion permettra de gagner un temps précieux dans la réalisation de ces bilans.

Désormais, chaque année, un Rapport Social Unique rassemblant les éléments et données, à partir desquels sont établies les lignes directrices de gestion (LDG), devra être élaboré. Le Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 fixe les conditions et les modalités de mise en œuvre. Il précise le périmètre, la portée, le contenu et les règles de mise à disposition et de confidentialité de la base de données sociales et du rapport social unique.

Le pôle Conseil et Emploi territorial vous accompagnera dans cette démarche de recueil de données.

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