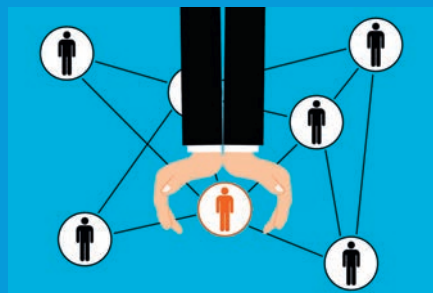




Le collège référent déontologue « reprend ses droits » p.12



Les entretiens infirmiers, une passerelle
entre travail et santé p.10



Une nouvelle ordonnance pour la protection
sociale des agents p.16



Les ressources humaines au crible du
rapport social unique p.18

Sommaire

p.3

Au fil de l'actu

p.4

Finances – Budget – Commande Publique
Les cotisations, mode d'emploi

p.6

Concours et Examens professionnels
Au service du patrimoine et des bibliothèques

p.8

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération
4 questions à la une !

p.10

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération
Les entretiens infirmiers, une passerelle entre travail et santé

p.12

Dossier
Le collège Référent déontologue « reprend ses droits »

p.14

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération
Locaux d'archives, s'inscrire dans le temps et l'espace

p.16

Relations sociales – Emploi public
Une nouvelle ordonnance pour la protection sociale des agents

p.18

Relations sociales – Emploi public
Les ressources humaines au crible du rapport social unique

p.20

Actu juridique
Point d'étape de l'application par le gouvernement de la LOI 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique / Quid de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Édito



“Au service des collectivités et de leurs établissements publics”

Accompagné des membres du Conseil d'Administration, mes quelques mois à la tête du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, m'ont permis de commencer à prendre toute la mesure de cet outil administratif, dont le champ d'action est considérable.

La vocation du Centre de Gestion est bel et bien d'être au service des collectivités et de leurs établissements publics. C'est tout du moins cette culture territoriale, que mes Vice-présidents et moi-même, souhaitons continuer de développer parmi ses effectifs.

D'autant que le CDG83 propose un éventail de services qui sont parfois méconnus, mais qui peuvent grandement faciliter la vie des collectivités territoriales.

Aussi, au travers de ce magazine, outre l'actualité juridique, nous nous efforçons de régulièrement présenter les obligations qui incombent aux agents publics et employeurs territoriaux, ainsi que les services proposés par nos équipes, constituées de professionnels consciencieux, formés, et à l'écoute.

Christian SIMON
Président du Centre de Gestion du Var
Maire de La Crau
Vice-Président de la Métropole
Toulon-Provence-Méditerranée

Au fil de l'actu

Les rendez-vous du Centre de Gestion

Concours Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

- ➔ Du 6 au 24 septembre : épreuves orales
- ➔ 7 octobre : réunion d'admission

Examen professionnel de Technicien territorial et Technicien principal :

- ➔ Du 6 au 24 septembre : épreuves orales
- ➔ Octobre : réunion d'admission

Examen professionnel Technicien principal de 1^{ère} classe Avancement de Grade :

- ➔ Du 13 septembre au 1^{er} octobre : épreuves orales

Technicien principal de 1^{ère} classe Promotion Interne :

- ➔ Du 13 septembre au 1^{er} octobre : épreuves orales

Concours Agent Spécialisé des Ecoles Maternelles (ATSEM)

- ➔ 6 octobre : épreuves écrites

Concours de Technicien et Technicien principal de 2^{ème} classe :

- ➔ Du 5 octobre au 10 novembre : ouverture des pré-inscriptions

Concours de Brigadier de Police Municipale :

- ➔ Du 5 octobre au 10 novembre : ouverture des pré-inscriptions

Concours Auxiliaire de soins principale de 2^{ème} classe :

- ➔ Du 11 au 27 octobre : épreuves orales

Concours Auxiliaire de puériculture principal de 2^{ème} classe :

- ➔ Du 24 août au 29 septembre : ouverture des pré-inscriptions

Concours Adjoint Technique :

- ➔ Du 24 août au 29 septembre : ouverture des pré-inscriptions

Examen professionnel Adjoint technique principal 2^{ème} classe :

- ➔ Du 24 août au 29 septembre : ouverture des pré-inscriptions

Le CDG 83 au prochain Salon des Maires



Le Centre de Gestion du Var, en sa qualité de partenaire de l'Association des Maires du Var, sera présent à l'occasion de la 4^{ème} édition du Salon des Maires, des Elus Locaux et des Directeurs Publics du Var le vendredi 5 novembre 2021 au Palais des Congrès de Saint-Raphaël.

Cet événement, organisé par l'AMF 83 et dédié aux actions et aux préoccupations des collectivités et des organismes publics, constitue le rendez-vous des élus locaux et des décideurs publics pour trouver ensemble des solutions pour construire l'avenir.

Ce salon s'adresse aux élus (Présidents, Maires, Adjoint, Conseillers municipaux, départementaux et régionaux, élus communautaires, parlementaires...) aux personnels d'encadrement (directeurs et secrétaires généraux, chefs de services, cadres) aux personnels techniques et administratifs et aux acheteurs.

Le Centre de Gestion du Var, partenaire privilégié des acteurs de l'environnement territorial, présentera ses missions, obligatoires et facultatives, à destination de ses partenaires. Un éventail de solutions pour répondre aux problématiques quotidiennes des élus locaux dans le domaine des ressources humaines et au-delà.

LES RENDEZ-VOUS DES INSTANCES

➔ 1^{er} octobre 2021 : Date limite de réception des dossiers d'inscription relatifs à la promotion interne 2021

➔ 7 octobre : Comité Technique et CHSCT

➔ 4 novembre : Commission Administrative Paritaire

Les cotisations, mode d'emploi



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

Les recettes financières du Centre de Gestion sont constituées, pour plus de la moitié, des cotisations calculées sur la masse salariale des collectivités et établissements publics du Var affiliés. Le Pôle Moyens Généraux du CDG 83 revient sur les principes et les modalités de ces cotisations.



Sophie Engel, gestionnaire cotisations-recettes du service finances au Pôle Moyens Généraux du CDG 83

« La cotisation pour nos partenaires, basée sur la masse salariale des collectivités, est composée de deux taux, explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du Centre de Gestion. D'une part, vous avez le taux de cotisation obligatoire et, d'autre part, le taux de cotisation additionnelle ». Actuellement, ces taux de cotisation s'élèvent à :

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

« La grande majorité des collectivités cotise mensuellement, souligne Laëticia Guichard, responsable finances au Pôle Moyens Généraux. Certaines, toutefois, cotisent chaque trimestre. Cela dépend de la masse salariale ». Ainsi, en 2020, 236 collectivités ont cotisé mensuellement et 37 trimestriellement pour un total de 2 973 virements contrôlés et recouverts.

Les avantages de la dématérialisation

Le versement des cotisations par les collectivités s'effectue via la plateforme Arketeam. « Chaque mois ou chaque trimestre, les collectivités s'y connectent grâce à un identifiant et à un mot de passe, précise Sophie Engel, gestionnaire cotisations-recettes au Pôle Moyens Généraux. Nos partenaires n'ont qu'à saisir ensuite leur masse salariale et le logiciel calcule automatiquement le montant de la cotisation à verser ».

Une procédure dématérialisée qui possède des avantages non négligeables, « notamment durant la période de crise sanitaire », poursuit Sophie Engel. « Cela nous a permis d'assurer la continuité du service malgré le confinement ».

Quelle différence entre les taux ?

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion fixe chaque année le taux de cotisation et ce, avant le 30 novembre (exception faite du dernier exercice en raison du contexte

sanitaire). La cotisation obligatoire correspond aux missions obligatoires du Centre de Gestion (Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale). « Cette cotisation est plafonnée par la loi à 0,80 % . Le taux de cotisation additionnelle finance quant à lui les missions facultatives du CDG 83 d'ordre général. D'autres missions facultatives ouvertes sur signature d'une convention spécifique sont facturées à la prestation », ajoute le directeur-adjoint du CDG 83.

Désignation d'un correspondant

Pour faciliter les échanges entre les collectivités et le Centre de Gestion, le Pôle Moyens Généraux rappelle que chaque collectivité doit désigner un correspondant. Celui-ci aura en charge de transmettre au pôle (chaque mois ou chaque trimestre) les éléments nécessaires pour l'établissement du taux de cotisation. Frédéric Pieropan rappelant enfin que « les cotisations du Centre de Gestion constituent des cotisations patronales qui apparaissent sur le bulletin de paie de chaque agent ».

Le CDG 83, ambassadeur de la Déclaration Sociale Nominative (DSN)



Depuis 2020, la DSN se substitue progressivement à la Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiées (DADSU), à la Déclaration Unifiée des Cotisations Sociales (DUCS) et au Prélèvement À la Source pour les Revenus Autres (PASRAU). A terme, la Déclaration Sociale Nominative, déclaration unique dématérialisée, remplacera la totalité des déclarations sociales. Le Centre de Gestion a déjà mis en place ce dispositif au sein de sa structure. Les équipes ont été formées pour s'approprier les déclarations de DSN et paramétrer le logiciel pour les collectivités concernées. Depuis janvier 2021, le service paie du CDG 83 assure les déclarations DSN pour les Communautés de Communes et les Communes de plus de 100 agents qui ont adhéré à la prestation Paie à façon.

Démarche de sensibilisation

Au 1^{er} janvier 2022, de nombreuses collectivités basculeront vers la Déclaration Sociale Nominative. Aussi, le Centre de Gestion du Var a-t-il été sollicité par le Groupement d'Intérêt Public « Modernisation des déclarations sociales » de Net Entreprise pour devenir ambassadeur de la DSN. « Il s'agit d'une démarche de sensibilisation pour partager des conseils et des bonnes pratiques, explique Samantha Brimicombe, responsable du service Paie au Centre de Gestion du Var. Beaucoup de collectivités qui entreront dans ce dispositif ne maîtrisent pas encore tous les paramètres nécessaires à la mise en œuvre de la DSN et ont actuellement recours à leur éditeur pour déclarer la DADSU. »

Appel à témoignages sur le site du CDG 83

Le Centre de Gestion, par la voix de Samantha Brimicombe, a ainsi témoigné de son retour d'expérience dans le cadre d'une interview réalisée par le service communication du GIP-MDS : expérience de la DSN, mise en place, accompagnement des collectivités en la matière, constat après plusieurs semaines d'utilisation...

Le Centre de Gestion lance, par ailleurs, un appel à témoignage à destination des collectivités, via son site Internet (www.cdg83.fr). Le principe reste le même : les collectivités sont invitées à faire leur retour d'expérience de leur passage à la Déclaration Sociale Nominative.

➔ À SAVOIR

Dans le cadre du déploiement de la DSN, le Centre de Gestion du Var travaille en partenariat avec Comité Régional Net Entreprise pour la région Sud-Provence Alpes Côte d'Azur et la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de Toulon.

Concours et Examens professionnels

Au service du patrimoine et des bibliothèques



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

Le Pôle Concours et Examens professionnels du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Var, que manage Jean-Baptiste Ratti, co-organisait avec son homologue des Alpes-Maritimes le récent concours d'Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques. L'occasion de mieux connaître ce métier de catégorie B qui fait partie de la filière culturelle.



Le concours a pour objectif de sélectionner des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques. L'assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques a pour mission de contribuer au développement d'actions culturelles et éducatives.

Filière

Appartenant à la catégorie B, le cadre d'emploi des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, « ACPB », relève de la filière culturelle. Il est régi par les décrets du 22 mars 2010 qui fixent les dispositions communes applicables aux fonctionnaires territoriaux de catégorie B, et bénéficie d'un statut particulier fixé par le décret du 23 novembre 2011. Il existe trois grades chez les ACPB : assistant de conservation, Assistant de conservation principal de 2^{ème} classe, Assistant de conservation principal de 1^{ère} classe.

Missions

L'Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques a pour mission de contribuer au développement d'actions culturelles et éducatives. Il participe ainsi au traitement, à la mise en valeur, à la conservation des collections et à la recherche documentaire. Les assistants interviennent au sein d'un service ou d'un établissement correspondant à leur spécialité, en fonction de la formation suivie, à savoir d'un musée, d'une bibliothèque (participant alors à la promotion de la lecture publique), d'un service des archives ou d'une documentation. Ils peuvent également contrôler des travaux confiés aux fonctionnaires de la catégorie C et les encadrer. Par ailleurs, ceux qui accèdent aux grades d'Assistants de conservation princi-

pal de 2^{ème} classe et Assistant de conservation principal de 1^{ère} classe ont vocation à occuper des emplois correspondant à un niveau particulier d'expertise. Ils collaborent ainsi à la conception, au développement et à la mise en œuvre des projets culturels du service ou de l'établissement.

Concours

Pour participer aux concours inhérents à ces fonctions, comme récemment

sous l'autorité organisatrice du Centre de Gestion de la Fonction Publique du Var et de son homologue des Alpes-Maritimes, les candidats doivent remplir les conditions générales d'accès à la Fonction Publique Territoriale.

En outre, il est nécessaire, pour les candidats au concours externe, d'être titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme homologué au niveau IV (ou d'une qualification équivalente) dans l'une des spécialités : musée, bibliothèque, archives, documentation.

Pour le concours externe d'assistant de

conservation principal de 2^{ème} classe, les candidats ont l'obligation de justifier d'un diplôme sanctionnant deux années de formation technico-professionnelle homologué au niveau III (ou qualification équivalente) dans l'une des spécialités précitées.

Les conditions que doivent remplir les candidats au concours interne et au troisième concours ACPB sont précisées par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010.

Céline Baetens

« Une activité très prisée »

Céline Baetens, directrice de bibliothèque à la médiathèque de Saint-Cyr-sur-mer depuis 2013 et membre du jury du dernier concours d'Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques, a un avis éclairé sur le profil du poste. « Il faut être capable de concevoir des projets, montrer une certaine aisance dans l'accueil de publics variés, d'effectuer des animations, mais aussi de dresser un état des lieux, d'identifier des actions à ef-

fectuer par rapport à une cible ou une volonté politique. Il s'agit aussi de savoir valoriser le rôle d'une bibliothèque au sein d'une communauté ». Une activité apparemment très prisée au regard du nombre de candidats, dix pour un poste disponible..., sachant qu'un concours est organisé en moyenne tous les deux ans.

Céline Baetens a pour sa part fait des études d'histoire de l'art à l'École du Louvre, puis, compte

tenu des faibles débouchés dans sa filière d'origine, a commencé à travailler en bibliothèque avec satisfaction. « Cela fait partie de la promotion de la culture, mais à partir du livre plutôt que de l'art. C'est un vrai lien de sociabilité dont le besoin s'est encore plus fait ressentir avec la crise Covid. Les gens sont demandeurs de ce partage. La médiathèque élargit plus encore cette réponse à travers tous les supports, comme à Saint-Cyr ».



Benoît Jégouzo

Directeur adjoint des Archives municipales de la ville de Marseille

« La palette est très vaste »

Benoît Jégouzo est directeur adjoint depuis l'an dernier des Archives municipales de la ville de Marseille, responsable du département des fonds. Fort de son expérience, il estime que le poste d'assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques requiert « une certaine technicité en archivistique, de la curiosité pour se tenir informé des évolutions du métier, des qualités d'écoute des autres, de management pour faire le lien

entre la Direction et des personnels plus exécutants, un sens de la proximité aussi. Dans les grands services, l'assistant peut exercer un rôle plus large, de la numérisation des archives par exemple à la mise en place d'un système électronique. Les plus petits services exigent une transversalité importante. La palette est très vaste ».

Ayant fait des études en DEA d'histoire avant d'occuper un emploi jeunes, Benoît Jégouzo a ensuite

passé tous les concours pour devenir attaché de conservation de patrimoine puis conservation. Il sent que sa famille de métiers évolue à la faveur d'une prise de conscience de la part des dirigeants de collectivités de l'importance de l'information. « Globalement nous traitons de l'histoire et du territoire. Une archive est un patrimoine vivant et non un document mort. Sa conservation constitue un enjeu de transparence vis-à-vis de la population ! ».



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

4 questions à la une !



Dans le cadre de ses missions, le Pôle Prévention des risques professionnels et Conditions de travail du CDG 83 répond régulièrement aux interrogations des collectivités et établissements publics sur différents thèmes en lien avec la sécurité au travail. Zoom sur les questions les plus fréquemment posées aux Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI) du Centre de Gestion du Var durant ce dernier trimestre.

1 Quelles sont les mesures à prendre pour un retour d'agents vulnérables en présentiel ?



Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent vulnérable doit bénéficier, sur son lieu de travail, de mesures de protection renforcées. Il appartient à chaque employeur de déterminer, en lien avec le médecin de prévention, les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel par l'agent concerné.

L'article 1 du décret du 10 novembre 2020 précise ainsi :

→ L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son amé-

nagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou mise en place de protections matérielles ;

→ Le respect (...) de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical, changement de ce masque toutes les 4 heures ;

→ L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;

→ Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne (en début et fin de poste) ;

→ Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels ;

→ La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail (lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs).

+ Pour plus de renseignements : www.collectivités-locales.gouv.fr

2 Quelle est la réglementation en vigueur par rapport à la conduite de minibus ?



Le conducteur. Outre être titulaire du permis B, et en plus des visites périodiques du médecin de prévention, le conducteur doit être en possession d'une attestation préfectorale d'aptitude. Cette attestation est délivrée par le Préfet après visite périodique d'un médecin agréé « permis de conduire. »

Elle est obligatoire s'il s'agit d'un minibus affecté au transport scolaire ou à un transport public de personnes. Toutefois, elle reste vivement recommandée dans tous les cas par les contrôleurs des transports de la Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DREAL) car le chauffeur engage sa propre responsabilité pénale, en plus de celle de l'employeur, en cas d'accident. Si le conducteur a un grade d'Adjoint technique territorial, il doit réussir un examen psychotechnique auprès d'un organisme agréé.

Le véhicule. Le minibus doit subir un contrôle technique tous les ans. Il doit être doté de ceintures de sécurité, d'une trousse de secours, d'un extincteur ainsi que d'un panneau « transport d'enfants. »

+ Pour plus de renseignements : consulter la fiche pratique « Conduite de minibus » sur le site Internet du CDG 83 : www.cdg83.fr

3 Quelle formation doit suivre un agent amené à travailler à proximité de réseau ?



Les agents travaillant à proximité de réseaux, notamment enterrés, doivent être titulaires d'une Autorisation d'Intervention à Proximité de Réseau (AIPR). Cette autorisation a pour but d'attester que les agents connaissent les risques d'endommagement des ouvrages ainsi que les moyens de s'en prémunir. Une AIPR peut être délivrée sur la base de :

→ Un certificat, diplôme ou titre de qualification professionnelle datant de moins de 5 ans et correspondant aux types d'activités exercées ;

→ Un CACES en cours de validité prenant en compte l'intervention à proximité de réseau (dans ce cas le CACES délivré par l'organisme testeur devra stipuler si l'option « réseau » a bien été prise en compte lors de la formation ;

→ Une attestation de compétences en cours de validité délivrée suite à la réussite au QCM-IPR du Ministère de la Transition écologique et solidaire

+ Pour plus de renseignements : consulter la fiche pratique « Conduite de tractopelle » sur le site Internet du CDG 83 : www.cdg83.fr

4 Quels sont les équipements de levage soumis à vérification ?



Tous les appareils de levage de charge sont soumis à une Vérification Générale Périodique.

Cela concerne aussi les appareils « mus par la force humaine » dans la mesure où ils présentent un changement de niveau significatif de cette charge pendant son déplacement. Sont notamment visés : les treuils, palans, vérins et leurs supports, monorails, portiques, poutres et pont roulants. Les appareils levant la charge juste de la hauteur nécessaire pour la déplacer en la décollant du sol (comme les transpalettes par exemple) ne sont pas concernés.

L'obligation d'un organisme agréé

Les VGP ne doivent pas obligatoirement être réalisées par un organisme agréé, mais par des personnes qualifiées chargées des examens, essais et épreuves à réaliser. Il est donc plus confortable de faire appel à un bureau de contrôle, que ce soit pour une question de matériel d'épreuve ou dans un souci de responsabilité.

Au-delà du carnet de maintenance, un rapport provisoire est remis à l'issue de la vérification. Les rapports établis par les personnes qualifiées chargées des vérifications sont communiqués au chef d'établissement dans les quatre semaines suivant la réalisation des examens, épreuves ou essais concernés.

Les entretiens infirmiers, une passerelle entre travail et santé



Le déroulé de cet entretien est double. Il s'agit de passer en revue les missions du salarié sur son poste de travail, selon le schéma évoqué, mais aussi de faire le lien entre travail et santé. (sur la photo, Valérie Mosnier, infirmière territoriale)

Face à la pénurie médicale, plus ou moins préoccupante selon les zones géographiques, le législateur a créé le poste d'infirmière de santé au travail voici une dizaine d'années. Anna Falsone, nouvelle arrivée au Centre de Gestion du Var depuis janvier, a été formée à Lille entre 2010 et 2011, à l'ISTNF, dirigé par le Professeur Paul Frimat. Les entretiens santé-travail infirmiers sont à ses yeux une collaboration avec le médecin de prévention, ou médecin du travail, essentielle dans le suivi des agents.

Genèse

« Dans l'appellation infirmière de santé au travail, deux mots apparaissent plus que jamais : santé et travail. C'est notre cœur de métier en même temps que celui d'une évolution sociétale, puisque la médecine du travail

d'antan est devenue au milieu des années 2000 santé au travail, justement. On modifie les termes, on se rapproche plus de la vérité », souligne Anna Falsone qui fait partie des précurseurs en France dans ce poste suite à sa formation diplômante dans le Nord, en 2011. Après avoir exercé

dans le privé, elle a intégré en janvier dernier le CDG83 en qualité d'infirmière de santé au travail, aux côtés de Valérie Mosnier et Dominique Giet, ses collègues du service Médecine préventive du Pôle Santé et Conditions de travail dirigé par le docteur Anne Lipari.

Contexte

« L'entretien santé-travail infirmier est à la fois une collaboration et une complémentarité avec le médecin de prévention », explique Anna Falsone, inscrivant son travail comme un maillon de cette chaîne de prévention. Différent du rendez-vous avec le médecin et des examens complémentaires évoqués dans notre magazine précédent, il se déroule selon une trame définie en interne dans le détail, en fonction d'un protocole établi dans chaque entité, validé par le Docteur Lipari. Cela constitue une occasion d'actualiser le dossier de l'agent sur une base dédiée au travail ainsi que d'échanger sur le ressenti au travail de l'agent. « Ce n'est pas une visite telle que le médecin la propose, mais bien un entretien autour de la prévention sur leur poste. Que fait le salarié, comment il le fait, que ressent-il quand il le fait ? Que projette-t-il dans son contexte professionnel ? »

Déroulé

Le déroulé de cet entretien est double. Il s'agit de passer en revue les missions du salarié sur son poste de travail, selon le schéma évoqué, mais aussi de faire le lien entre travail et santé. « Si cela concerne une personne nouvellement embauchée, dont c'est le premier entretien, nous retraçons son parcours professionnel, ainsi que ses antécédents médicaux. S'il s'agit d'un entretien avec un agent déjà en place, nous reprenons les échanges à partir des éléments connus dans son dossier médical et nous faisons le point avec lui. La durée moyenne est d'une trentaine de minutes pour un entretien relativement simple qui consiste à recueillir les informations relatives à son état de santé physique et psychique en rapport avec le travail. Tout en étant vigilants, l'échange peut se résumer en une actualisation d'une situation qui ne présente pas de problème particulier, mais cela peut dépasser largement ce temps s'il existe des conflits au travail, des conditions difficiles à vivre ».

Prévention

Plusieurs niveaux de problématiques peuvent apparaître. La prévention prend alors sa pleine mesure. « Si le souci concerne le travail, nous commençons par écouter les faits, puis par évoquer les possibilités d'intervention comme une étude de poste sur prescription médicale, avant de transmettre les informations au médecin de prévention afin de réfléchir aux solutions les mieux adaptées. Si cela touche un travailleur en situation de handicap, nous pouvons nous déplacer avec un référent du pôle prévention spécialisé dans le Handicap pour la réalisation d'une étude de poste. Si l'agent a besoin de voir le médecin du travail, nous fixons une nouvelle consultation. Nous ne sommes jamais sans filet ! ».

En outre, si le problème détecté est personnel et n'entre pas dans le ressort ni la compétence des infirmiers de santé au travail, le médecin de prévention et/ou le médecin traitant sont contactés rapidement, voire les services de secours en cas d'urgence. « Nous ne laissons jamais repartir l'agent si nous percevons un danger. Il en va de notre responsabilité ».

Examen de santé

Sans pour autant se substituer à la visite médicale ou aux examens complémentaires d'audio ou de viso-test (notamment), l'entretien infirmier est aussi un moment de « consultation » médicale de premier niveau. « Nous prenons des constantes : le poids, la taille, la tension, la température, les pulsations cardiaques, la saturation en oxygène et nous faisons un test de vue et au besoin d'audition. Si nous décelons un incident de tension artérielle ou de saturation, nous intervenons immédiatement en protection et sécurisation de la personne ».

Obligation et ressenti

L'entretien infirmier s'inscrit dans le cadre du suivi périodique (il est assorti d'une attestation de suivi), et revêt le même caractère obligatoire que la visite médicale. Généralement positionné entre deux visites médicales, la fréquence peut-être ajustée au vu des particularités propres à l'état de santé de l'agent.

Lors de cet entretien, une ambiance particulière se crée et instaure un autre niveau de confiance du fait que nous ne sommes pas médecins. Les personnes sont peut-être moins limitées, moins empruntées dans la façon de se confier sur autre chose que la santé proprement dite. Un mal être au travail par exemple n'est pas toujours perçu comme un souci à évoquer avec le médecin.

Ce moment privilégié permet une introspection qui n'est pas courante. Cette approche très psychologique nécessite une grande écoute de notre part, y compris dans la compréhension des postes de travail que nous ne maîtrisons pas toujours, tant que le poste n'a pas été visité. Chacun peut poser ses valises et parler en toute liberté, en toute confidentialité professionnelle aussi ». Une véritable avancée au regard de la montée en compétences des infirmiers dans le cadre d'un exercice au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

Le collège Référent Déontologue « reprend ses droits »



De gauche à droite : Richard Bouisson, Directeur Général des Services d'une collectivité, Sophie Delpierre, responsable du Service des Affaires juridiques du CDG 83 et rapporteur du collège et Maître Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire et ancien bâtonnier.

Le collège Référent déontologue placé auprès du Centre de Gestion du Var a récemment été renouvelé. Cette mission a été créée suite à la loi du 20 avril 2016 relative à la Déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Ce collège est composé de Me Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire et ancien bâtonnier, Alain Sobrero, et Richard Bouisson, Directeur Général des Services d'une collectivité. Les 3 hommes, assistés de Sophie Delpierre, responsable du service des Affaires juridiques du CDG 83 et rapporteur du collège, et Carine Garnier (secrétaire) reviennent sur les enjeux de cette mission et leur vision de la déontologie au sein de la Fonction Publique Territoriale.

« Apporter une contribution utile »

Quelles ont été vos motivations pour rejoindre le collège Référent déontologue du Centre de Gestion du Var ?

Alain Sobrero : J'ai accepté cette mission à la demande de M. Christian Simon, Président du CDG 83 pour apporter mon expertise. Il s'agit d'un exercice nouveau puisque c'est la première fois que je siége dans ce genre d'instance. Mais je compte bien m'inscrire durablement dans cette aventure pour rester fidèle à mes engagements.

Me Jean-Pierre Tramutolo : Je siége depuis trois ans au sein de ce collège. Je m'y suis engagé car la déontologie est un terme qui fait écho chez moi, d'abord en tant qu'avocat et bâtonnier de l'ordre. Ayant travaillé également au sein de la Fonction Publique Territoriale, je pensais que c'était également un plus pour participer à cette mission.

Richard Bouisson : Je travaille dans la Fonction Publique Territoriale depuis 1984. Après mes études en sciences économiques et en droit, puis l'obtention de mon concours, j'ai évolué comme Directeur des Ressources Humaines, Directeur Général Adjoint puis Directeur Général des Services. Après

toutes ces années, fort de mon expérience de terrain et de mon vécu au sein de l'environnement territorial, je pense que je peux apporter une contribution utile auprès de ce collège.

« Donner aux agents des indications nécessaires sur leurs obligations »

Comment voyez-vous votre fonction au sein de ce collège autrement dit, quelles missions serez-vous amenés à assurer ?

Alain Sobrero : J'ai une approche humaine de la mission de référent

déontologue. C'est pourquoi, je souhaite que nous recevions directement les personnes qui saisissent le collège pour avis. Il est important que celles-ci puissent s'exprimer et que, de notre côté, nous puissions expliquer le sens de notre décision. Je suis pour le débat contradictoire : écouter, voir les incompatibilités, aborder des sujets qui peuvent faire jurisprudence par la suite... Je suis convaincu que nous aurons des dossiers intéressants à traiter.

Me Jean-Pierre Tramutolo :

Nous serons là pour donner aux agents – titulaires et contractuels – des indications nécessaires sur leurs obligations. Cela se traduira concrètement par des avis consultatifs rendus sur des dossiers comme le cumul d'activités, dossiers les plus fréquemment rencontrés. Certaines activités sont déjà autorisées par les textes comme les productions d'œuvres de l'esprit, mais d'autres nécessitent notre intervention car il est essentiel que la nature de l'activité soit compatible avec l'image de la collectivité et au-delà, avec celle de la Fonction Publique. Il faut lutter contre le travail dissimulé et faire en sorte que le demandeur dispose de l'autorisation de son employeur en cas d'avis positif du collège. Certains avis peuvent être négatifs quand l'activité que souhaite entreprendre la personne n'est pas conforme avec l'obligation de dignité. Nous pouvons également émettre des réserves autrement dit, la personne peut exercer son activité mais sous certaines conditions. Je précise enfin que l'avis du collège reste confidentiel.

« Ce collège répond à une évolution de la société »

Richard Bouisson : Je souhaite apporter une contribution pratique. Le collège est là en quelque sorte pour répondre à une certaine évolution de la société. Je m'explique. Il y a une perméabilité de plus en plus forte entre les sphères publiques et privées, on constate davantage de mobilité et de désirs de multi-activités. Certains agents ne sont pas forcément au courant de leurs droits et obligations en la matière, d'autres, craignent un refus

ou bien ignorent les risques auxquels ils s'exposent. Nous serons là pour émettre des avis sur des situations qui devront trouver un équilibre entre le statut d'agent public et la mission qu'ils souhaitent exercer. Au-delà des dossiers de cumuls d'activités, le collège dispose de compétences larges et sera à même de se prononcer sur des questions relatives à la laïcité, la neutralité ou la probité.

« La déontologie touche à l'éthique »

La Déontologie. Que représente-t-elle à vos yeux ?

Alain Sobrero : La déontologie touche à l'éthique, à la conception même de ce qu'est le service public à savoir le respect des règles, des institutions, des procédures. Ce devoir et cette obligation de déontologie existent déjà dans différentes professions : chez les avocats, les magistrats ou bien dans l'administration pénitentiaire. Des différences existent mais le fond reste le même.

Me Jean-Pierre Tramutolo : La déontologie c'est l'obligation qu'ont les agents à l'égard de l'administration et du public : devoir d'impartialité, d'intégrité, de probité, de laïcité, de réserve professionnelle... On constate que cette notion de déontologie est de plus en plus prégnante chez les agents mais aussi chez les élus. Par exemple, lors de la première réunion du Conseil municipal, immédiatement après l'élection du Maire et des Adjointes, le nouveau Maire doit donner lecture de la charte de l'élu local qui rappelle les obligations déontologiques des élus. La déontologie est un bloc qui permet d'avoir des rapports sains entre les élus et le public, les élus et l'administration, l'administration et le public.

Richard Bouisson : La déontologie est inscrite dans la loi de 1984 sur les droits et obligations des fonctionnaires. C'est une notion qui revient en force à la suite d'affaires de corruption médiatisées. La Fonction Publique vit une période de changements importants notamment avec la loi de Transformation de la Fonction Publique qui permet – je prends

l'exemple des contrats de projets – de faire des allers-retours entre le privé et le public. Mais on ne peut pas faire n'importe quoi et la déontologie est là pour rappeler qu'un agent public doit respecter certains devoirs et préserver l'image de l'administration.

Les missions du collège Référent déontologue

Le référent déontologue a pour objectif de rappeler l'ensemble des obligations professionnelles et des règles de bonne conduite à respecter par les agents parmi lesquelles : l'information au public, la discrétion professionnelle, la dignité, la probité et la laïcité. Il apporte des conseils utiles au respect des obligations et des principes déontologiques des agents publics. Le référent déontologue peut également entendre les personnes témoignant de faits relevant d'un conflit d'intérêts et, lorsque des faits susceptibles de cette nature lui ont été signalés il donne, le cas échéant, tous conseils de nature à faire cesser le conflit.

Un droit pour les agents

Saisir le collège est un droit pour les agents. Ces derniers peuvent obtenir des réponses claires pour toutes questions relatives à la déontologie dans le cadre de leurs missions. Le référent est quant à lui soumis à l'obligation de secret professionnel et fait preuve de discrétion. Il assure de manière indépendante et impartiale le traitement des saisines. L'autorité territoriale de l'agent ne sera pas informée du nom de l'auteur de la saisine ni de la question posée. Enfin, pour les collectivités et établissements publics ayant signé une convention pour cette mission, l'autorité territoriale sera avisée de l'existence d'une session mais pas de son contenu, ni de son auteur.

Locaux d'archives : s'inscrire dans le temps et l'espace



Salle des archives de la Commune de Saint-Cyr-sur-mer



Salle des archives de la Mairie de Rocbaron. Récemment, la commune a créé un service dédié à cette activité.

Les communes de Saint-Cyr-sur-mer et de Rocbaron ont investi dans des locaux d'archives dignes de ce nom à la faveur de projets pensés, concertés, permettant de garantir une conservation optimale de leurs documents patrimoniaux. Le Pôle Archives et Numérique du Centre de Gestion du Var, que dirige Jean-Pierre Deltour, s'en réjouit et accompagne de ses vœux, de ses conseils aussi, ce type d'initiatives.

Cadre réglementaire

Selon l'article R212-54 du Code du patrimoine, les collectivités territoriales informent le Préfet de tout projet de construction, d'extension ou d'aménagement de bâtiments à usage d'archives ainsi que des projets de travaux dans ces bâtiments. Le directeur des Archives départementales (Romain Joulia dans le Var), représentant de l'État dans le département pour les questions d'archives et en charge du contrôle scientifique et technique, dispose d'un délai de deux mois pour faire connaître son avis à la collectivité territoriale concernée. Les travaux ne peuvent commencer avant la transmission de cet avis.

Toute attribution de subvention en application des articles L. 212-7 et L. 212-8 est subordonnée au visa technique du directeur des Archives départementales. Romain Joulia et ses services sont également présents pour aiguiller le projet, le faciliter. C'est un soutien précieux auprès des collectivités, mais également un regard légaliste sur les points essentiels.

Contexte actuel

« On constate une prise de conscience des collectivités de l'importance de disposer de locaux qualitatifs, de dépenser de l'argent public pour la conservation des archives », explique

Jean-Pierre Deltour, responsable du Pôle Archives et Numérique. Un changement de mentalité et de comportement bénéfique pour les documents concernés et pour ceux qui les traitent. « Il faut donner vie aux archives, plaide-t-il en convaincu passionné. C'est une façon de les considérer comme des éléments patrimoniaux majeurs, en plus de respecter la loi et l'obligation de conservation ».

Le manque d'espace adapté à la conservation des archives est encore trop souvent la conséquence d'un manque d'intérêt, de connaissances aussi. En termes d'espace, le dimensionnement du local doit dépasser l'existant pour pouvoir accueillir les

arriérés conservés dans les bureaux ainsi que les documents produits dans les années à venir. « Au regard de la difficulté à trouver des locaux disponibles, il serait intéressant de sensibiliser les collectivités et les architectes sur la nécessité de prévoir des locaux dédiés dans toute construction. Nous sommes partenaires et complémentaires des Archives départementales auprès des collectivités et des établissements publics. Nous le sommes aussi pour l'amélioration des conditions de conservation et nous participons à la sensibilisation des collectivités afin qu'elles prennent toute la mesure de la problématique ».

Locaux rénovés à Saint-Cyr

Consécutivement à une mission d'élimination réalisée par le CDG 83 en 2014-2015, qui a permis la destruction de 89 mètres linéaires (ml), il est apparu que le local principal de 130 m² (sept salles) situé au sous-sol de l'Hôtel de Ville de Saint-Cyr restait insuffisant au regard des besoins de conservation.

Un projet d'augmentation de la capacité totale à la faveur de la rénovation de cet espace et de l'installation d'un mobilier conforme aux normes en vigueur a ainsi été lancé en 2016. L'avis

conforme délivré suite aux études et à la visite de la Directrice (à l'époque) des Archives départementales a marqué le lancement des travaux l'année suivante. Ils ont été effectués en régie par les services techniques municipaux s'agissant de la réfection des revêtements des sols et des murs, de la ventilation, de la détection incendie et inondation... Une entreprise spécialisée a fourni et installé des rayonnages mobiles.

Cet aménagement a permis d'offrir des conditions modernes et pérennes de conservation des archives communales et d'étendre la capacité de stockage à 923,5 ml contre 572 auparavant. En outre, le déménagement des archives par les services de la ville s'est effectué en collaboration avec le Centre de Gestion du Var.

Aménagement nouveau à Rocbaron

Sur l'impulsion du Maire, Jean-Claude Félix, et de l'adjointe déléguée aux archives, Cécile Layolo, la commune de Rocbaron a créé dernièrement un service dédié placé sous la responsabilité de Tatiana Guien. « Sur les conseils de Jean-Pierre Deltour et grâce à l'accompagnement du Centre

de Gestion du Var, nous avons structuré notre organisation, formé le personnel sur la façon d'appréhender les archives, adapté nos locaux ».

En l'occurrence 504 ml de rayonnages dans un site de 110 m² au sein du nouveau centre technique municipal, comprenant bureaux et archives. L'aménagement (inauguré le 22 juin) a été réalisé en quelques semaines, « et de façon remarquable » selon Tatiana Guien, en grande partie en régie par les services de la ville et en partie en sous-traitance avec une entreprise extérieure.

« Auparavant, chaque service traitait plus ou moins avec les moyens du bord ses archives. Nous avons été sensibilisés par l'intervention du Pôle Archives et Numérique du CDG83 sur la nécessité et l'obligation d'une prise en considération durable de cette question. Tout est à faire dans ce nouveau cadre, avec l'expertise du Centre bien entendu ».

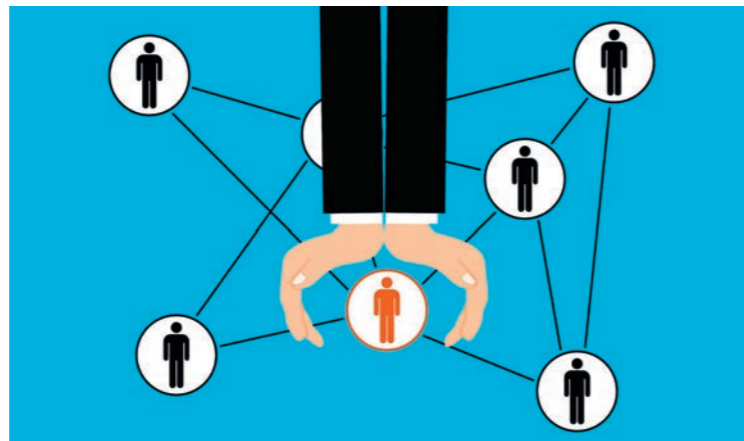
Locaux d'archives "digest"

- Les locaux d'archives sont des espaces de stockage et de conservation d'archives. Il ne s'agit pas de débarras, de lieux de stockage de produits d'entretien ou de fournitures, ni de pièces de travail ou de consultation des archives par le public.
- Localisation : dans un bâtiment (inter)communal ni inondable (pas de colonnes humides), ni insalubre (aéré), ni dangereux (loin d'une chaudière). Le rez-de-chaussée sera privilégié pour des questions de résistance au sol, la cave évitée.
- Résistance au sol pour des rayonnages de 2,20m de hauteur :
 - > pour des rayonnages fixes : 900 kg/m²
 - > pour des rayonnages mobiles : 1 300 kg/m²
- Capacité de conservation moyenne :
 - > 6ml/m² pour un magasin équipé de rayonnages fixes
 - > 10,5 ml/m² pour un magasin équipé de rayonnage mobile.
- Incendie : extincteurs à eau sans additif et armoire forte ignifugée pour les documents précieux et vitaux.
- Intrusion : système anti-effraction et alarme anti-intrusion.
- Climat :
 - > éviter toute variation thermohygrométrique brutale.
 - > température entre 16 et 23°C, humidité relative entre 40 et 55%.
 - > ventilation : renouvellement de 0,1 volume/heure au minimum. Pré-filtration d'efficacité au test gravimétrique G4 suivie d'une filtration fine d'efficacité au test opacimétrique F8 de préférence, lorsqu'une centrale de traitement d'air est installée.
 - Rayonnages métalliques recouverts d'une peinture epoxy polyester cuite au four.



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

Une nouvelle ordonnance pour la protection sociale des agents



L'ordonnance met en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics.

L'ordonnance n°2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la Fonction Publique est prise en application de l'article 40 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique. Elle vise à créer ou modifier diverses dispositions en matière de protection sociale des agents publics.

L'aptitude physique à l'entrée de la fonction publique

Tout d'abord, l'ordonnance met en cohérence les conditions d'accès à l'emploi public avec l'objectif de non-discrimination au regard de l'état de santé des candidats aux emplois publics. « Ainsi, la condition générale d'aptitude physique à l'entrée dans la Fonction Publique est remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions relevant de certains cadres d'emplois en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers et des sujétions que celles-ci impliquent », explique Marielle

Grandjean, responsable du Pôle Carrière – Instances – CNRACL au Centre de Gestion du Var. Les statuts particuliers fixeront la liste de ces fonctions ainsi que les règles générales suivant lesquelles ces conditions de santé particulières sont appréciées. Les dispositions antérieures continuent de s'appliquer jusqu'à la publication du décret d'application et au plus tard jusqu'au 26 novembre 2022.

La création du conseil médical au 1^{er} février 2022

Dans un souci de simplification de l'organisation et le fonctionnement des instances médicales (Comité Médical et Commission de Réforme), il sera institué une instance médicale unique : le Conseil Médical. « Cette instance médicale aura compétence en matière de congés pour raisons de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), poursuit Marielle Grandjean. Un décret viendra fixer les modalités d'organisation et de fonctionnement de ce conseil. » Les avis rendus par le Comité Médical et la Commission de Réforme avant le 1^{er} février 2022 mais n'ayant pas encore donné

lieu à une décision administrative seront réputés être des avis rendus par le Conseil Médical.

Sur les congés pour raison de santé

Une clarification de la terminologie des congés maladie telle que rédigée à l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983 correspond à trois catégories de congés pour raison de santé dont les droits sont ouverts aux fonctionnaires : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée. Leur utilisation peut être de manière continue ou discontinuée. De plus, est instaurée la portabilité du congé de longue maladie et du congé de longue durée ainsi que des modalités d'utilisation afférentes en cas de mobilité intra et inter-versants de la Fonction Publique du fonctionnaire bénéficiaire de l'un de ces congés. Ces dispositions entreront en vigueur à la date de publication de celui-ci et au plus tard le 1^{er} février 2022.

« Un décret est attendu pour préciser les modalités d'octroi et de maintien des congés pour raison de santé ainsi que les modalités suivant lesquelles le fonction-

naire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou pratiquer une activité durant les congés pour raison de santé ou le CITIS lorsque celle-ci est de nature à favoriser la réadaptation ou la reconversion professionnelle du fonctionnaire », souligne la responsable du pôle Carrière.

Enfin, « Pour le fonctionnaire dont la maladie liée à une infection au SARS-CoV2 est reconnue imputable au service, le congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'allocation temporaire d'invalidité et la rente viagère d'invalidité prennent effet, nonobstant toute disposition contraire, à compter de la date de la première constatation médicale de cette maladie. ». Ainsi, le versement des prestations du régime des accidents de service et maladies professionnels des fonctionnaires pour des périodes antérieures à la date de création du tableau de maladies professionnelles liées à une infection au SARS-CoV2 est prévu pour qu'aucun frein ne puisse empêcher la prise en charge des conséquences de ces infections professionnelles.

Un secret professionnel renforcé

De plus, l'ordonnance renforce le cadre du secret professionnel auquel sont astreints les agents publics travaillant au sein des services administratifs en charge des dossiers d'accidents de service et de maladies professionnelles en leur permettant d'avoir connaissance des seuls renseignements médicaux ou pièces médicales dont la production est nécessaire à l'examen des droits du fonctionnaire. Toutefois, le Conseil Constitutionnel a invalidé cette disposition.

L'extension du recours au temps partiel thérapeutique

La possibilité est ouverte de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en l'absence d'arrêt maladie préalable. « L'ordonnance élargit la portée de ce dispositif au maintien et au retour à l'emploi, précise Marielle Grandjean. Il est désormais possible de reconstituer les droits de l'agent après un délai mini-

mal d'un an. Il est instauré la portabilité du droit ouvert à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique en cas de mobilité dans la Fonction Publique Territoriale mais aussi dans les autres versants. »

L'entrée en vigueur des nouvelles règles du temps partiel pour raison thérapeutique est différée au plus tard au 1^{er} juin 2021. Afin de ne pas remettre en cause les situations en cours, les fonctionnaires bénéficiant de ce dispositif continuent la période en cours selon les dispositions antérieures jusqu'au terme de cette période. Les fonctionnaires qui ont épuisé les droits à temps partiel pour raison thérapeutique à la date du 1^{er} juin 2021, retrouvent le droit à ce temps partiel lorsqu'il s'est écoulé un an à compter du terme de la dernière période de temps partiel pour raison thérapeutique qui leur avait été accordée.

Le retour à l'emploi : le reclassement pour inaptitude physique

Les fonctionnaires déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raisons de santé peuvent bénéficier d'un reclassement entre versants de la Fonction Publique avec maintien d'une priorité dans leur administration d'origine. Sans mettre en cause le caractère volontaire de la

démarche, l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984 permet également, sous certaines conditions, d'engager la procédure de reclassement d'un agent sans demande expresse de sa part. Ce dernier dispose, en ce cas, de voies de recours. L'article 85-1 de la loi précitée précise le régime de la

Période de Préparation au Reclassement (PPR) en rappelant que la procédure est ouverte non seulement aux agents à l'égard desquels une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux qui ont été reconnus inaptes.

Les congés pour raisons familiales

Une harmonisation du régime du congé de maternité, du congé de naissance, du congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, du congé d'adoption et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant par renvoi aux durées applicables au secteur privé afin d'assurer une stricte équité de traitement entre les bénéficiaires quel que soit leur régime.

En suivant les évolutions intervenues dans le secteur privé, sont applicables aux fonctionnaires les mesures relatives : > d'une part, au congé de naissance visant à élargir ce congé aux situations d'accueil de l'enfant en vue de son adoption et à l'ouvrir au conjoint, partenaire de pacte civil de solidarité ou concubin de la mère sans être le

père de l'enfant ; > d'autre part, au congé de paternité et de l'accueil de l'enfant visant à créer une période supplémentaire d'une durée maximale de trente jours consécutifs lorsque l'enfant est hospitalisé immédiatement après sa naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés.

Les ressources humaines au crible du **Rapport Social Unique**



Le Centre de Gestion du Var a adhéré depuis plusieurs années à l'application Données Sociales des Centres de Gestion initiée par l'Association Nationale des Centres de Gestion et l'Association des Directeurs des Centres de Gestion

Le bilan social est désormais, depuis le 1^{er} janvier 2021, remplacé par le rapport social unique, obligatoire pour l'ensemble des collectivités et leurs établissements publics. Les Centres de Gestion voient leur rôle de collecte et d'analyse renforcé. Explications avec le Pôle Conseil et Emploi territorial du CDG 83, que manage Frédéric Pieropan et son adjointe Djamilia Adjina.

Obligation légale

Instaurée par la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, confirmée par un décret du 30 novembre 2020 qui en a défini les règles, l'obligation pour les collectivités locales et leurs groupements d'élaborer un « rapport social unique » est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2021. L'article 5 de cette loi a fixé le principe de l'élaboration annuelle d'un rapport social unique rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion de chaque collectivité, sachant que la mesure s'applique également aux autres versants de la Fonction Publique.

Base de données sociales

Conjointement, le législateur a institué la « base de données sociales » au sein des administrations de l'État et leurs établissements, des collectivités territoriales et leurs établissements, de même que les établissements publics. En fait, les données de toutes ces entités sont centralisées dans cette base accessible aux membres des comités sociaux et rendue publique. Le Centre de Gestion du Var a adhéré depuis plusieurs années à l'application Données Sociales des Centres de Gestion initiée par l'Association Nationale des Centres de Gestion et l'Association des Directeurs

des Centres de Gestion. Laquelle application est portée techniquement par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne. Les bases de données et les rapports sociaux sont en cours de création à partir du portail dédié mis à disposition par le CDG 83 à compter de juin.

Rôle renforcé du Centre

Pour Frédéric Pieropan, directeur adjoint du CDG83 et responsable du Pôle Conseil et Emploi territorial, « les Centres de Gestion voient leur rôle renforcé. Ils deviennent l'interlocuteur unique pour le recueil des données sociales de l'ensemble

des collectivités de leur département, qu'elles soient affiliées ou non affiliées au CDG », chaque centre se trouvant ainsi plus que jamais, via ce nouvel outil stratégique, au cœur du pilotage des ressources humaines publiques.

Quel contenu ?

Cette nouvelle base de données sociales comporte sous forme dématérialisée les informations concernant les agents relevant du comité social, à savoir l'instance, récente également, née de la fusion des anciens comités techniques et CHSCT. En outre, il est possible, mais non obligatoire, toujours selon le décret, d'inclure les données des agents non électeurs de ce comité mais rémunérés ou accueillis par ces administrations ou établissements.

Les données recueillies sont précisées de façon exhaustive par la loi. Concernant tous les domaines « RH », elles sont relatives à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences, en l'occurrence celles inhérentes à l'emploi, aux recrutements, aux parcours professionnels, à la formation, à la rémunération, à la santé et sécurité au travail, à l'organisation et aux conditions de travail, à l'action sociale, à la discipline.

Particularité

Les données sociales de la nouvelle base doivent obligatoirement être « genrées » et peuvent se présenter par exemple selon des critères relatifs à l'âge, au statut d'emploi, à la catégorie hiérarchique, à la zone géographique d'affectation, à la situation de handicaps des agents concernés. Précision importante : s'agissant de la préservation des libertés de chacun, qui est également un droit, aucune personne ne doit être identifiable. Pour ce faire, la base ne peut intégrer aucune donnée nominative. L'ensemble de ces informations est conçu comme un véritable support de débat, une valeur ajoutée sur l'évolution des politiques de gestion des ressources humaines.

Périodicité

Nouvel arrivé dans l'espace public, le rapport social unique se situe également dans le temps puisqu'il doit être établi tous les ans au titre de l'année civile écoulée, tout en comportant des données relatives aux moins aux deux années précédentes et si possible aux trois années suivantes. Par ailleurs, le comité social doit être informé par l'autorité compétente de l'accessibilité de la base actualisée de données sociales à partir de laquelle le rapport social unique a été élaboré un mois au plus tard avant sa présentation. Il devra ensuite être rendu public dans un délai compris entre soixante jours après sa présentation au comité et la fin de la période annuelle à laquelle il fait référence.

Entrée en vigueur

Ces dispositions entrent en vigueur dès cette année, mais pour les trois premiers rapports, concernant les années 2020 à 2022, le texte s'appuie sur les éléments disponibles et pas (encore) sur la base de données sociales en cours de constitution. Les collectivités, leurs établissements et les administrations disposent d'un délai de deux ans pour l'établir, soit une mise en place, au plus tard, le 31 décembre 2022. Pour l'heure, les lignes directrices de gestion, qui permettent de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social. Elles seront communiquées aux agents. Leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan devant le comité social, sur la base des décisions individuelles prononcées.

Pilotage CDG83

Le Pôle Conseil et Emploi territorial pilotera ce dispositif grâce à l'expertise d'Hélène Patigny, gestionnaire emploi public, et de Sophie Dherment, chargée d'emploi formation, qui ont suivi les sessions de formation organisées par le

Centre Interdépartemental de Gestion Grande Couronne. Elles pourront ainsi mettre à disposition de l'ensemble des collectivités varoises leurs connaissances et leur appui personnalisé.

Mode d'emploi de connexion

L'application « données sociales » www.donnees-sociales.fr est ouverte depuis juin.

La clôture de la campagne de recueil des données est fixée au 30 septembre 2021.

L'application est disponible directement depuis le navigateur internet, mais n'est pas compatible avec le navigateur Internet Explorer : la connexion doit se faire depuis Chrome ou Firefox.

L'identifiant de connexion est le n° SIRET de la collectivité, le mot de passe reste inchangé.

Contact mail : recueil.donneessociales@cdg83.fr

Les Permanences

Du lundi au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 16h au 04 94 00 09 49 ou par mail : recueil.donneessociales@cdg83.fr

Mme Hélène Patigny, gestionnaire emploi public
Mme Sophie Dherment, chargée emploi formation

Point d'étape de l'application par le gouvernement de la LOI 2019-828 du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique.



Par Sophie Delpierre,
responsable du service des Affaires juridiques du CdG 83

La loi de Transformation de la Fonction Publique appelle pour la fonction publique territoriale la publication d'une quarantaine de décrets « directs » d'application, plusieurs arrêtés ainsi que 6 ordonnances et leurs multiples textes d'application. Malgré ce travail colossal et la crise sanitaire, force est de constater que le gouvernement est en train de réussir le pari d'une totale application avant les prochaines élections présidentielles, rappelé par le Sénat le 30/04/2020. En effet, au 01/06/2021, quasiment tous les décrets « directs » ont été publiés :



➔ Montant de la contribution pour pension des fonctionnaires de l'Etat détachés ou mis à disposition
(Décret n° 2019-1180 du 15/11/2019)

➔ Participation au dialogue social local + Allègement des compétences des CAP / CCP et fonctionnement + Lignes directrices de gestion
(Décret n° 2019-1265 du 29/11/2019)

➔ Compte personnel de formation et Compte épargne temps
(Décret n° 2019-1392 du 17/12/2019)

➔ Procédure et élargissement de recrutement d'agents contractuels
(Décret n° 2019-1414 du 19/12/2019)

➔ Parité dans les nominations
(Décret n° 2019-1561 du 30/12/2019)

➔ Rupture conventionnelle
(Décret n° 2019-1593 du 31/12/2019)
et son indemnité (Décret n° 2019-1596 du 31/12/2019)

➔ Déclaration d'intérêts
(Décret n° 2020-37 du 22/01/2020)

➔ Contrôle déontologique (cumul d'activités, départ vers le privé etc.)
(Décret n° 2020-69 du 30/01/2020)

➔ Composition des jurys et instances de sélection et dérogations à la présidence confiée de manière alternée à un membre de chaque sexe
(Décret n° 2020-97 du 5/02/2020)

➔ Emplois à temps non complet
(Décret n° 2020-132 du 17/02/2020)

➔ CSFPT et EPCI
(Décret n° 2020-174 du 26/02/2020)

➔ Contrats de projet
(Décret n° 2020-172 du 27/02/2020)

➔ Recrutement par la voie directe de son directeur général
(Décret n° 2020-257 du 13/03/2020)

➔ Signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
(Décret n° 2020-256 du 13/03/2020)

➔ Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
(Décret n° 2020-420 du 9/04/2020)

➔ Plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
(Décret n° 2020-528 du 4/05/2020)

➔ Droits des personnes en situation de handicap (concours, aides...)
(Décret n° 2020-523 du 4/05/2020)

➔ Congé parental et disponibilité pour élever un enfant
(Décret n° 2020-529 du 5/05/2020)

➔ Expérimentation de la titularisation des personnes en situation de handicap apprenties
(Décret n° 2020-530 du 5/05/2020)

➔ Télétravail ponctuel
(Décret n° 2020-524 du 5/05/2020)

➔ CDG et CNFPT
(Décret n° 2020-554 et n° 2020-555 du 11 mai 2020)

➔ Expérimentation de détachement et d'intégration directe pour la promotion interne des fonctionnaires en situation de handicap
(Décret n° 2020-569 du 13/05/2020)

➔ Détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés
(Décret n° 2020-714 du 11/06/2020)

➔ Promotions des fonctionnaires des cadres d'emplois de la police municipale
(Décret n° 2020-722 du 12/06/2020)

➔ Allocation d'assurance chômage dans le secteur public
(Décret n° 2020-741 du 16/06/2020)

➔ Contribution du CNFPT au financement de l'apprentissage territorial
(Décret n° 2020-786 du 26/06/2020)

➔ Prise en charge des anciens militaires en cas de rechute de CITIS
(Décret n° 2020-1031 du 11/08/2020)

➔ Dispense de formation de certains policiers municipaux
(Décrets n° 2020-1243 et n° 2020-1244 du 9/10/2020)

➔ Versement du SFT en cas de résidence alternée de l'enfant
(Décret n° 2020-1366 du 10/11/2020)

➔ Indemnité de fin de contrat
(Décret n° 2020-1296 du 23/10/2020)

➔ Rapport social unique, base de données sociales et indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
(Décret n° 2020-1493 du 30/11/2020)

➔ Congés de proche aidant
(Décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020)

➔ Impossibilité pour les candidats de figurer sur plusieurs listes des admis à participer à un concours organisé par plusieurs centres de gestion
(Décret n° 2021-376 du 31/03/2021)

➔ Les comités sociaux territoriaux (CST)
(Décret n° 2021-571 du 10/05/2021)

Ces décrets sont tous déjà entrés en vigueur (sauf ceux relatifs aux CST, CAP, CCP et exception faite de certains employeurs pour la parité). Si les délais annoncés n'ont pas toujours été respectés, la cadence de travail a été élevée et elle doit rester maintenue... Il reste en effet encore au gouvernement à prendre une ordonnance pour la rédaction du code de la fonction publique (attendue pour la fin de l'été) accompagnée de ses textes « indirects » d'application ainsi que ceux pour les 5 autres ordonnances prises en application de cette loi :

➔ **1 Protection sociale, santé et famille** (Ordonnance n° 2020-1447 du 25/11/2020 avec une application au 01/06/2021 (temps partiel thérapeutique) / 01/02/2022 (fusion des instances médicales, congés de maladie) et attente de décret aussi pour le reclassement et la période préparatoire au reclassement / Un décret relatif aux Droits nouveaux aux agents territoriaux, en matière de congés pour la naissance ou l'adoption d'un enfant (le CSFPT a rendu un avis favorable unanime au projet le 27/05/2021).;

➔ **2 Négociation collective** (Ordonnance n° 2021-174 du 17/02/2021 applicable dès le 18/02/2021).;

Par ailleurs, les négociations se poursuivent encore concernant les projets de décrets d'application directs suivants :

➔ Autorisations spéciales d'absence notamment liées à la famille et modalités d'aménagement horaire pour allaitement d'une heure maximum par jour pendant un an (le projet de décret a fait l'objet d'un avis défavorable du Conseil commun de la fonction publique le 25/06/2020 notamment en raison de la réduction du nombre de jours pour garde d'enfants malade pour s'aligner avec le minima dans le secteur privé).

➔ **3 Protection sociale complémentaire** (Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 applicable en partie le 01/01/2022, le 01/01/2025 et le 01/01/2026) ;

➔ **4 Egalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public** (Ordonnance n° 2021-238 du 3/03/2021 + Décret n° 2021-239 du 3/03/2021 applicable le 05/03/2021) ;

➔ **5 Formation de certains agents publics** et Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière (Ordonnance n° 2021-658 du 26/05/2021 applicable le 28/5/2021).

➔ Conditions dans lesquelles les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière (un projet de décret a été publié le 02/07/2020).

Les négociations syndicales sont en cours ; les enjeux sont importants. Néanmoins, on ne peut que regretter que ce dernier projet décret n'ait pas pu intervenir avant la date ultime de redéfinition par délibération des règles sur le temps de travail non conforme à la réglementation (pour la plupart des collectivités, c'est le 28/06/2021 pour une application au 01/01/2022), obligation qui fait partie des nombreuses autres dispositions de cette loi qui ne nécessitaient pas de textes d'application pour entrer en vigueur (ex : Encadrement du droit de grève).

Cette loi impacte fortement les employeurs publics locaux qui ont dû et doivent encore s'approprier rapidement de nouvelles règles voire philosophies RH. Les services du CDG sont là pour les y aider.

Quid de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Généralisée dans le privé depuis 2008, la rupture conventionnelle du contrat de travail est ouverte désormais à titre expérimental dans la fonction publique, selon la loi du 6 août 2019, donnant lieu à une indemnité et des allocations chômage. Explications avec Sophie Delpierre et Samantha Brimicombe, respectivement responsables du service des affaires juridiques et du service paie du Centre de Gestion du Var.

Cadre

La rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale est un nouveau mode de fin de collaboration basé sur un accord commun entre l'agent et la collectivité, dans un contexte de négociation encadré. Elle concerne les fonctionnaires titulaires (non atteint par l'ouverture du droit à la retraite), les agents recrutés par contrat à durée indéterminée (hors période d'essai). Elle doit s'intégrer dans la gestion des carrières des agents et dans une stratégie de ressources humaines.

« Ce n'est pas un gadget ni une façon de contourner une mesure disciplinaire, ni une retraite anticipée, mais un outil de prospective sur l'emploi et les compétences. Ce dispositif n'est pas censé être utilisé dès lors qu'il y a un désaccord avec l'agent et ne peut se substituer à un départ à la retraite, à une révocation. Il doit rester exceptionnel et toujours correspondre à l'intérêt de la collectivité et à ses capacités financières », précisent Sophie Delpierre et Samantha Brimicombe. Le montant de l'indemnité est compris entre un plancher et un plafond qui sont au cœur de la négociation, contrairement à un départ volontaire qui a un plafond mais pas de plancher.

Conditions d'indemnité

Le montant de l'indemnité ne peut pas être inférieur (plancher) à un quart de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ; aux deux cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de dix ans et jusqu'à quinze ans ; à un demi-mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de quinze ans et jusqu'à vingt ans ; aux trois cinquièmes de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de vingt ans et jusqu'à vingt-quatre ans.

Mais le montant maximum (plafond) ne peut pas excéder un douzième de la rémunération brute annuelle perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de vingt-quatre ans d'ancienneté, sachant que la période de référence est l'année civile précédant celle de la date d'effet de la rupture.

« Ces considérations légales et bien d'autres paramètres à apprécier au cas par cas sont à prendre en ligne de compte », soulignent Sophie Delpierre et Samantha Brimicombe. Le Centre de gestion du Var a mis en ligne un simulateur et une foire aux questions sur le sujet, et nos services peuvent apporter un appui aux collectivités qui le demandent ».

En 2020, le Centre de gestion du Var a instruit 38 demandes d'étude générant plus de 200 échanges. A ce stade d'avancement de l'année 2021, le nombre a doublé, confirmant un certain engouement dans le département, constatent Sophie Delpierre et Samantha Brimicombe.

Important à savoir

L'indemnité de rupture conventionnelle est généralement assortie d'une allocation de retour à l'emploi (chômage) durant 2 à 3 ans, à la charge de la collectivité, que cette dernière doit prendre en compte également dans sa réflexion.

Cela demande de l'anticipation et une réelle négociation. Il ne s'agit pas pour la collectivité de toujours accepter le plafond...

Elle est non imposable pour l'agent dans la limite de deux fois la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année précédente, jusqu'à 246 816 euros ; imposable à 50% si ce seuil est supérieur, toujours dans la limite de ce montant ; imposable totalement dans la limite de 411 360 euros (là aussi, le simulateur et l'expertise du Centre de gestion sont de précieux soutiens...).

L'agent doit se projeter sur le long terme car il renonce à son statut de fonctionnaire, quand bien même l'indemnité du moment peut paraître alléchante. Pour que le pari soit gagnant, il convient d'avoir un vrai projet professionnel.

En 2020, le Centre de gestion du Var a instruit 38 demandes d'étude générant plus de 200 échanges. A ce stade d'avancement de l'année 2021, le nombre a doublé, confirmant un certain engouement dans le département, constatent Sophie Delpierre et Samantha Brimicombe.



Les dernières réglementations à savoir



PROROGATION DU DISPOSITIF DÉROGATOIRE PERMETTANT UNE TITULARISATION DES AGENTS N'AYANT PAS PU SUIVRE LEUR FORMATION D'INTÉGRATION AVANT LE 31/10/2021, FORMATION DEVANT ÊTRE SUIVIE AVANT LE 30/06/2022 :

Un décret proroge jusqu'au 31/10/2021 le dispositif permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Ainsi, par dérogation aux dispositions de l'article 10 du décret du 29 mai 2008 et aux dispositions statutaires applicables à certains cadres d'emplois, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire relevant de l'un de ces cadres d'emplois doit intervenir au plus tard le 31 octobre 2021, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021. Dans ce cas, la formation d'intégration est réalisée avant le 30 juin 2022.

(Source : Décret n° 2021-706 du 2 juin 2021 fixant à titre temporaire des règles dérogatoires de formation et de titulari-

sation de certains fonctionnaires territoriaux en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 + veille du 11/06/2021).

COVID 19 : FAQ DGCL MISE À JOUR LE 01/06/2021 + LOI = CALENDRIER TÉLÉTRAVAIL / JOUR DE CARENCE SUSPENDU :

L'Etat a publié par circulaire le calendrier de reprise en présentiel progressif avec un retour au droit commun à compter du 1er septembre 2021, sous réserve de l'évolution de la situation sanitaire. Cette circulaire a vocation à s'appliquer également à la fonction publique territoriale selon une note de la DGCL adressée au Préfète et la dernière FAQ de la DGCL mise à jour le 01/06/2021.

(Source : Questions réponses relatives à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 (mise à jour au 01 juin 2021) + Circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la Fonction Publique d'Etat + Note d'information de la DGCL aux Préfets du 01/01/2021 + veille du 11/06/2021).

La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire est

promulguée, l'état d'urgence est levé depuis le 1^{er} juin minuit.

L'article 11 de cette même loi proroge la suspension du jour de carence pour les arrêts de maladie Covid19. Il y est indiqué que l'application du I de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 est suspendue en cas de congés de maladie directement en lien avec la covid-19 à compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021. Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

(Source : LOI n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire (1) + Décision n° 2021-819 DC du 31 mai 2021 + veille du 11/06/2021).

Un fonctionnaire peut décider de différer son départ en retraite dès lors que son admission à la retraite n'a pas été prononcée et qu'il n'est pas atteint par la limite d'âge. Toutefois, une demande tardive de report de départ en retraite pourrait rendre difficile le maintien d'un agent sur son poste.

(Source : <http://www.senat.fr/> ; Question écrite n°22606 de M. MASSON 20/05/2021).



Lien Centre de gestion des collectivités du Var :

<https://www.cdgv.fr/blog/actualites/la-rupture-conventionnelle-simulateur-et-f-a-q/>

Un seul portail pour tous les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

35 concours et 20 examens
chaque année sur toute la France.*

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



En
2021

*Panorama de l'emploi territorial 2020



Fonctionnaire territorial, un seul portail pour vous faciliter l'accès à toutes vos opportunités !

35 concours
et 20 examens
chaque année
sur toute la France.*

En
2021

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



*Panorama de l'emploi territorial 2020



Devenir fonctionnaire territorial,
des opportunités pour chaque parcours.



Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



En
2021



Devenir fonctionnaire territorial,
des chiffres riches d'opportunités.

35
CONCOURS
20
EXAMENS
PROFESSIONNELS
organisés chaque année
dans toute la France*

+ de 250
métiers représentés

+ de 18 000
postes ouverts sur concours

En
2021

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



*Panorama de l'emploi territorial 2020

