

## ÉVÉNEMENT

### LE DEVENIR DU COMITE TECHNIQUE ET DU CHSCT



À l'issue des prochaines élections professionnelles, le Comité Social Territorial aura à connaître de nombreuses questions notamment :

- > Le fonctionnement et l'organisation des services ;
- > L'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- > L'égalité professionnelle ;
- > La protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- > Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- > Les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Leur mise en œuvre fera l'objet d'un bilan devant le Comité social, sur la base des décisions individuelles prononcées.
- > Dans les communes et établissements employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CST. Les représentants du personnel, membres des formations spécialisées, bénéficient d'une formation de 5 jours au cours du 1er semestre du mandat.

Dans l'attente, les dispositions du Comité Technique et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de Transformation de la Fonction Publique.

## LES PRINCIPALES COMPETENCES DU CHSCT

### COMPÉTENCES GÉNÉRALES

Le CHSCT contribue à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le Comité Social Territorial, nouvelle instance unique issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Cette instance sera mise en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la Fonction Publique, qui aura lieu en fin d'année 2022. Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Il veille à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité :

- > L'organisation du travail : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches
- > L'environnement physique du travail : température, éclairage, bruit, poussière, vibrations
- > L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'agent
- > La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et de leurs annexes
- > La durée et les horaires de travail
- > L'aménagement du temps de travail : travail de nuit, travail posté
- > Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

### MODALITÉS D'ACTION

Les modalités se déclinent de la manière suivante :

- > Visites de services
- > Enquêtes pour tout accident du travail ayant entraîné des conséquences graves
- > Demandes d'expertises en cas de risque grave révélé par un accident du travail
- > Consultations notamment sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité, ou de travail...
- > Information sur l'évolution des risques professionnels et des observations portées sur le registre de santé et sécurité au travail

## ACTUALITÉS RÉGLEMENTAIRES

**1) Moderniser, simplifier, clarifier et harmoniser les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements :**

Une réforme apporte les précisions nécessaires à la mise en œuvre de la réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements, notamment en ce qui concerne la dématérialisation des formalités de publicité.

Par ailleurs, il procède aux adaptations réglementaires rendues nécessaires par la suppression du compte rendu des séances du conseil municipal et du recueil des actes administratifs des collectivités et par les simplifications apportées aux modalités de tenue des registres des actes pris par les autorités communales. Enfin, il prévoit les modalités de recours à des dispositifs de télétransmission au contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements, non homologués par le ministre de l'intérieur mais développés par d'autres ministères...

*(Source : Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements + Ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements + Décret n° 2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements + veille du 15/10/2021).*

**2) Adapter, de manière dérogatoire et limitée jusqu'au 28 février 2022, les modalités d'utilisation des titres-restaurant :**

Un décret adapte les modalités d'utilisation du titre-restaurant jusqu'au 28 février 2022 afin d'encourager l'utilisation des titres-restaurant dans les restaurants, hôtels-restaurants et propriétaires de débits de boissons assimilés, et ainsi de répondre, dans le contexte de la crise sanitaire, aux difficultés économiques de ces établissements. Les personnes ou organismes exerçant une autre activité assimilée ou la profession de détaillant en fruits et légumes au sens du **deuxième alinéa de l'article L. 3262-3 du code du travail** sont exclus du champ d'application de cette mesure.

*(Source : Décret n° 2021-1368 du 20 octobre 2021 portant dérogations temporaires aux conditions d'utilisation des titres-restaurant + Veille du 29/10/2021).*

**3) Il ne peut pas y avoir un accident de travail suite à un entretien avec son supérieur hiérarchique qui n'a pas eu un comportement ou des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique :**

Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait

(Suite en page 2)

## RECRUTEMENT

# CDG 83 : UN CHARGÉ DE PROJET POUR LE DÉVELOPPEMENT DU CONTRAT D'APPRENTISSAGE PUBLIC

Le CDG 83 lance un appel à candidatures pour un poste de chargé de projet « Développement du Contrat d'Apprentissage Public ». Le ou la chargé de projet aura pour objectif d'accompagner les collectivités affiliées dans la mise en œuvre de leur recrutement d'apprentis.

Cette mission s'inscrit dans le cadre de la 4<sup>ème</sup> convention de partenariat conclue avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique. Soucieux de développer les politiques publiques en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, le CDG 83 mise sur le recours au Contrat d'Apprentissage Public pour la mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au sein des collectivités territoriales.

Les missions principalement développées par le ou la chargé de projet porteront sur :

- > Le lancement d'enquêtes à destination des collectivités pour identifier leurs besoins ;
- > Le développement du partenariat avec les chambres consulaires (CMVAR, CCI VAR) les CFA en enseignement adapté et leur Référent Handicap ;
- > L'organisation d'actions de sensibilisation et d'information collectives de

territoires, des visites et réunions d'information sur site en partenariat avec CAP EMPLOI 83, le CNFPT, les chambres consulaires... ;

- > L'information des maîtres d'apprentissage sur le tutorat (rôle, formation...);
- > Le développement du partenariat avec la DREETS PACA, le Pôle Emploi l'ADAPT, les missions locales du Var, les Maisons de l'Emploi ;
- > L'aide aux collectivités pour leurs demandes de subvention auprès de la plateforme du F.I.P.H.F.P. ;
- > Le recensement des apprentis éligibles à une titularisation après la fin de leur contrat, et l'accompagnement des collectivités pour la mise en œuvre de la Commission de Titularisation...

Le ou la chargé de projet sera attaché au Pôle Conseil et Emploi Territorial du CDG83.

L'offre est visible sur les sites EMPLOI TERRITORIAL et CDG83, rubrique RECRUTEMENTS URGENTS : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)

## ZOOM SUR

# UNE CONVENTION CADRE CONTRE LE HARCÈLEMENT EN COLLECTIVITÉ

Une convention cadre contre le harcèlement en collectivité a vu le jour ces dernières semaines suite à la parution du décret du 13 mars 2020 relatif à la Loi de Transformation de la Fonction Publique. Un décret indiquant que, désormais, obligation est faite aux collectivités de mettre en place un dispositif de signalement pour les situations de violences, discriminations, agissements sexistes et harcèlements moral et sexuel.

Le décret prévoit également une possibilité de mutualisation du dispositif par les Centres de Gestion. Cette convention détaille la procédure à suivre pour tout type de signalement, ainsi que la méthode de travail du Centre de Gestion :

- > Gestion du signalement
- > Orientation de la victime vers les structures chargées de son accompagnement (psychologue, association...)
- > Alerte aux autorités compétentes pouvant agir face à la situation

Le Centre de Gestion s'engage à alerter l'autorité territoriale uniquement si l'agent donne son consentement. Cette convention cadre ne fait pas l'objet de cotisations supplémentaires pour les collectivités et les établissements publics affiliés. « Enfin, nous pouvons intervenir en tant que médiateurs ou dans le cadre d'enquêtes administratives, explique Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social. Il s'agit d'une mission supplémentaire que nous assurons aux côtés de Sophie Delpierre, responsable des Affaires juridiques du CDG 83. »

Pour signalements, veuillez écrire à l'adresse suivante : [signalement@cdg83.fr](mailto:signalement@cdg83.fr)

Pour tous renseignements, consulter la page web dédiée au dispositif sur notre site : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)

donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique, lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires, un entretien, notamment d'évaluation, entre un agent et son supérieur hiérarchique, ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident de service, quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.

(Source : Conseil d'État, 7<sup>ème</sup> - 2<sup>ème</sup> chambres réunies, 27/09/2021, 440983 + veille du 15/10/2021).

## FLASH INFOS

### LE COLLÈGE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE

Le collège référent déontologue placé auprès du CDG 83 se réunit une fois par mois. Ce mois-ci, la séance a lieu le 30 novembre 2021. Il peut recevoir les agents qui le demandent pour échanger sur toutes questions portant sur la déontologie (cumuls d'activités, départ vers le privé, devoir de réserve, secret professionnel, laïcité etc..) ainsi que ceux pour lesquels l'autorité territoriale a saisi le Collège. Mais attention, dans ce dernier cas, il faut d'une part que l'autorité territoriale ait demandé à ce que les agents concernés soient convoqués dans le formulaire de saisine et d'autre part, que l'affaire porte bien sur un de ces trois cas : départ vers le privé ou le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise (sauf pour certains agents) ou de contrôle à la nomination d'agents venant du privé pour quelques emplois limitativement listés. Le collège lancera une campagne d'information par courriel et courrier aux collectivités et établissements publics territoriaux du Var.

Renseignements sur [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)

### « EMPLOI TERRITORIAL » UN SITE EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Pour accompagner les collectivités territoriales varoises dans le dépôt de leurs Déclarations Créations ou Vacances d'Emploi ainsi que de leurs Offres d'Emploi, le Centre de Gestion du Var organise chaque trimestre des sessions d'information en visioconférence à destination des gestionnaires emploi des collectivités varoises.

**L'objectif ciblé :** appréhender les nouvelles modalités de saisie afin de répondre aux exigences réglementaires dans le domaine de la gestion de l'emploi public, ou aux nouvelles fonctions mises en œuvre par le prestataire pour répondre aux besoins des collectivités recueillies lors des comités techniques nationaux.

Prochaine session courant février 2022, inscription sur [emploipublic@cdg83.fr](mailto:emploipublic@cdg83.fr)