



L'équipe du service paie du Centre de Gestion du Var

Prestation paie : le CDG 83 en pole position ! **p.12**



Les bons plans de prévention **p.8**



Actualité statutaire : les nouveautés à connaître **p.18**



Le référent laïcité dans la Fonction Publique **p.20**

Sommaire

p.3

Rencontre

Pauline Marechal : « Le Contrat d'Apprentissage Public est un atout pour les collectivités »

p.4

Finances – Budget – Commande Publique

Budget : Les projets du CDG 83 pour 2022

p.6

Concours et Examens professionnels

Avec le SMIDDEV les déchets deviennent ressources

p.8

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Le CDG 83 dans les bons plans de prévention

p.10

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Leptospirose : mieux vaut prévenir que guérir !

p.12

Dossier

Prestation paie : le CDG 83 en pole position !

p.14

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Le métier d'archiviste « sous toutes ses coutures »

p.16

Relations sociales – Emploi public

Période Préparatoire au Reclassement

p.18

Relations sociales – Emploi public

Actualité statutaire : les nouveautés à connaître

p.20

Actu juridique

Le référent laïcité dans la Fonction Publique Territoriale / Les jurisprudences 2021 à retenir

Édito



“La volonté de développer des prestations”

Pour la plupart des collectivités territoriales et des Etablissements Publics, mars est traditionnellement le mois qui voit l'approbation de leur budget.

Celui du Centre De Gestion, voté par son Conseil d'Administration à l'unanimité, traduit, d'une part, la volonté de développer des prestations afin d'aider les collectivités et établissements du Département dans l'exercice de leurs missions, comme le secrétariat des instances médicales, la médecine préventive, la prévention des risques socioprofessionnels et le signalement, ou la paie à façon.

Et d'autre part, ce budget intègre une dimension matérielle pour la mise en œuvre de son projet de développement à long terme. En effet, l'année 2022 fera l'objet d'une réflexion portant sur l'extension des locaux du siège existant, et du lancement des études préalables à la construction.

Sur la base d'une gestion historique saine, le financement des travaux sera supporté par la vente des anciens locaux du C.D.G. à La Garde.

La perspective d'un bâtiment plus vaste et plus adapté, est annonciateur d'un éventail plus large de services et d'un niveau de qualité encore supérieur, apportés à nos collectivités.

Christian SIMON

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

Rencontre

Pauline Marechal : « Le Contrat d'Apprentissage Public est un atout pour les collectivités »

En mars dernier, Pauline Marechal a pris ses fonctions au Centre de Gestion du Var, en qualité de chargé de développement du Contrat d'Apprentissage Public aménagé. Ses missions : promouvoir ce dispositif auprès des acteurs de l'environnement territorial et être le relais entre les collectivités et les Centres de Formation des Apprentis (CFA).



Pauline Marechal, chargée de développement du Contrat d'Apprentissage Public aménagé au sein du Centre de Gestion du Var.

Expérimenté depuis la loi du 12 juillet 1992, puis pérennisé avec la loi du 16 octobre 1997, le Contrat d'Apprentissage Public aménagé est un contrat de travail de droit privé basé sur l'alternance. Il est conclu entre une personne en situation de handicap, un organisme de formation et la collectivité employeur. Pour promouvoir ce dispositif, le Centre de Gestion du Var a recruté un chargé de développement du Contrat d'Apprentissage Public aménagé en la personne de Pauline Marechal, qui a intégré le pôle Conseil et Emploi territorial. C'est l'un des objectifs de la 4^{ème} convention de partenariat entre le FIPHFP et le C.D.G.83.

Un accompagnement en direction des collectivités

« Mon objectif est d'accompagner la collectivité et l'apprenti durant toute la durée du contrat, explique Pauline Marechal. Il s'agit d'un soutien notamment en direction des structures en les aidant à identifier, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences, les métiers et les postes susceptibles d'intégrer un apprenti. » Ce soutien aux collectivités se traduira par différentes actions concrètes :

aide à la constitution du dossier de subvention auprès du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), recherche de l'apprenti ou bien encore, rédaction des modèles de délibération, de convention, de contrat.

Un recrutement pris en charge

Recruter un apprenti en situation de handicap au sein de sa collectivité comporte plusieurs avantages : 80% du salaire est pris en charge, des aides sont mises en place pour l'aménagement du poste par le FIPHFP, le coût de la formation de l'apprenti est pris en charge par le CNFPT à hauteur de 100% pour les contrats signés depuis le 01/01/2022 sous conditions. « Je vais prendre contact prochainement avec les collectivités du département, les partenaires institutionnels ainsi que les acteurs de la formation car il va d'abord falloir me faire connaître et faire connaître mes missions, souligne Pauline Marechal. À partir de là, je commencerai à identifier les besoins en matière de recrutement. »



Le Centre de Gestion vous accompagne !

Le CDG 83 accompagne les collectivités et établissements publics souhaitant souscrire au Contrat d'Apprentissage Public en :

- Informant sur l'apprentissage, le maintien et le recrutement des personnes en situation de handicap,
- Facilitant le recrutement par une mise en relation des collectivités territoriales et des candidats,
- Aidant à l'élaboration de la fiche de poste, de la saisine du comité technique,
- Mettant en Relation avec le FIPHFP et les différents partenaires,

Pour joindre Mme Pauline MARECHAL
Courriel : pauline.marechal@cdg83.fr / Tél. : 04.83.16.88.55

Budget : les projets du CDG 83 pour 2022



Vote du budget par les membres du conseil d'administration du Centre de Gestion du Var le 17 mars 2022.

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

Le 17 mars dernier s'est tenu le conseil d'administration du Centre de Gestion du Var. Une session qui a vu notamment le vote du budget primitif par les élus et la définition des principaux projets pour l'établissement en 2022.

Après le Débat d'Orienta-tion Bud-gétaire qui a eu lieu lors du premier conseil d'administration du CDG 83 en janvier 2022, les élus ont voté, en mars dernier, le budget primitif du Centre de Gestion du Var pour l'année 2022.

de mandat. Un plan de mandat dont voici les principaux axes :



Projet immobilier

L'année 2022 sera celle du lancement de l'extension des locaux actuels sur le site de La Crau. Cela se traduira, dans un premier temps, par la vente des locaux de La Garde (chemin de la Planquette) pour financer l'extension. Parallèlement, les études seront réalisées dès cette année afin de préciser les besoins de moyen et long terme, au regard des projets de développement proposés dans le projet de mandat. Une attention particulière sera portée sur les flux fonctionnels afin d'optimiser l'accès au public et le fonctionnement de l'établissement. Ces études devront permettre le début des travaux en 2023.

Carrière

Les élections professionnelles des représentants du personnel se dérouleront début décembre 2022. L'organisation de ces élections nécessite une logistique importante et la mobilisation des services des Instances paritaires et Carrière. Pour cette session, il est proposé d'avoir recours à un vote électronique. Cette modalité de vote retenue par une très grande majorité de Centres de Gestion présente plusieurs garanties en matière de sécurisation juridique du scrutin et de logistique.

Par ailleurs, un autre chantier important sera conduit au 1^{er} semestre 2022 à savoir la promotion interne. Le CDG a mis en place de nouvelles modalités d'instruction des dossiers de promotion interne avec la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion.

Instances médicales

La fusion des deux instances (Commission de réforme et Comité médical).

Organisation des concours et examens professionnels

Convention « socle commun de compétences »

La convention « socle commun de compétences » a été reconduite pour l'année 2022, sur la base des dispositions de celle couvrant la période 2019-2021 qui privilégiait la compétence « Secrétariat des instances médicales. » Suite à la sollicitation de plusieurs collectivités qui souhaitent bénéficier des autres prestations, un travail d'analyse des coûts des prestations sera réalisé au 1^{er} semestre 2022 afin de proposer, en cours d'année, un nouveau projet pour une durée de 3 ans.

Médecine préventive

La mise en place de la sectorisation se poursuivra avec le recrutement des médecins sur les territoires non couverts afin d'assurer un service de proximité pour les visites médicales des agents territoriaux.

Emploi territorial

Déploiement des mesures de la convention FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), nouveau calcul et répartition des droits syndicaux et recrutement d'un chargé de développement du contrat d'apprentissage public. Des négociations visant à relancer l'adoption d'un protocole d'accord départemental devront être engagées.

Service Paie

Le service poursuivra l'accompagnement des collectivités qui ont opté pour la mise en place de la M57 et devra intégrer la

mise en place de la Déclaration Sociale Nominative événementiel. Création d'un poste consacré à la prestation chômage.

Prévention des risques

Les missions de prévention liées aux risques socioprofessionnels et aux signalements, dont le dispositif a été validé par le conseil d'administration en 2021, seront également étoffées notamment grâce au recrutement d'un psychologue.



Le budget 2022

FONCTIONNEMENT

Recettes

- ➔ Produits des activités 6 763 300 €
- ➔ Subventions d'exploitation 72 000 €
- ➔ Autres produits de gestion courante 77 272.29€
- ➔ Produits exceptionnels 2 000 000 €
- ➔ Intérêts courus non échus n-1, 1 188.20 €
- ➔ Excédent de Fonctionnement reporté 4 526 239.51 €

TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT 13 440 000 €

Dépenses

- ➔ Charges à caractère général 1 674 937€
- ➔ Charges de personnel et frais assimilés 5 920 000 €
- ➔ Autres charges de gestion courante 613 100.18 €
- ➔ Charges financières 7 507.27 €
- ➔ Intérêts courus non échus 1 072.99 €
- ➔ Charges exceptionnelles 2 309 000.00 €
- ➔ Dotations aux amortissements 154 382.56 €
- ➔ Virement à la section d'investissement 2 200 000 €
- ➔ Dépenses imprévues 560 000 €

TOTAL DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT 13 440 000 €

INVESTISSEMENT

Recettes

- ➔ Dotations, fonds divers et réserves 38 899.41 €
- ➔ Intérêts courus non échus 1 072.99 €
- ➔ Amortissements des immobilisations 154 382.56 €
- ➔ Immobilisations corporelles 2 300 000 €
- ➔ Virement de la section de fonctionnement 2 200 000 €
- ➔ Résultat d'investissement reporté 335 645.04 €

TOTAL RECETTES D'INVESTISSEMENT 5 030 000 €

Dépenses

- ➔ Emprunts et dettes assimilées 62 843.45 €
- ➔ Intérêts courus non échus n-1, 1 188.20 €
- ➔ Immobilisations incorporelles 133 968 €
- ➔ Immobilisations corporelles 417 000.35 €
- ➔ Immobilisations en cours 4 100 000 €
- ➔ Dépenses imprévues 315 000 €

TOTAL DÉPENSES D'INVESTISSEMENT 5 030 000 €

Ce budget s'équilibre tant en dépenses qu'en recettes à : 13 440 000 € pour la Section de Fonctionnement et 5 030 000 € pour la Section d'Investissement.

Concours et Examens professionnels



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

Avec le SMIDDEV les déchets deviennent ressources



Le SMIDDEV couvre les déchets des communes des Adrets de l'Estérel, Bagnols-en-Forêt, Fréjus, Puget-sur-Argens, Roquebrune-sur-Argens, Saint-Raphaël, via leurs intercommunalités

Alors que se déroulent en ce printemps les épreuves écrites du concours de technicien en aménagement urbain et développement durable, nous mettons en lumière une structure partenaire spécialisée dans la valorisation des déchets et l'économie circulaire, le SMIDDEV basé à Fréjus, que dirige Natacha Fleury.

Bras armé intercommunal

Le Syndicat Mixte de Développement Durable de l'Est-Var pour le traitement et la valorisation des déchets, SMIDDEV, est le bras armé en la matière pour les communes des Adrets de l'Estérel, Bagnols-en-Forêt, Fréjus, Puget-sur-Argens, Roquebrune-sur-Argens, Saint-Raphaël, via leurs intercommunalités respectives (Communauté de communes du Pays de Fayence et Estérel Côte d'Azur Agglomération)*. Sous la présidence de Gilles Longo, adjoint à Fréjus, et la direction de Natacha Fleury depuis 2020 (directrice adjointe durant 5 ans auparavant), une équipe d'une quinzaine de professionnels traite les déchets ménagers et assimilés. Au programme, des missions de tri et valorisation des déchets recyclables, d'enfouissement

des déchets ménagers ultimes, d'acquisition des contenants pour les collectes sélectives, de sensibilisation à la prévention et à la réduction des déchets. Tous fonctionnaires publics territoriaux, ils sont répartis en 3 pôles de 5 personnes : un pôle technique, un pôle administratif, un pôle sensibilisation, conseil de tri. Depuis le siège de Fréjus, il s'agit de couvrir une population de 120 000 habitants permanents, augmentée de pics de production en saison estivale, avec un doublement voire un triplement du volume d'ordures ménagères et d'emballages. Le regroupement en Syndicat favorise l'optimisation des moyens et des investissements par leur mutualisation. Sa compétence est dans le traitement, sachant que la collecte est gérée par chacune des intercommunalités.



Service public des déchets

« Nous essayons d'accroître les efforts de tri des citoyens, de communiquer sur les avancées du geste de tri, d'anticiper la réglementation aussi, confie Natacha Fleury. Ainsi, nous avons commencé le travail sur les emballages dès 2016 alors que l'obligation nationale interviendra fin 2022. Petit à petit nous montons le niveau de la part des déchets valorisés, qui était de 55% en 2020, contre 20% il y a quelques années à peine ». Concernant les chiffres de la collecte sélective, le SMIDDEV se distingue également, affichant 110 kg par habitant en 2020 contre 72 kg en moyenne nationale et 50 kg dans la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur. Les déchets traités par le Syndicat rassemblent les déchets ultimes et les déchets recyclables issus des particuliers, les déchets produits par les professionnels, à savoir les artisans, commerçants, petites et moyennes entreprises, qui sont assimilés aux déchets ménagers et collectés conjointement à ceux des particuliers, les déchets d'activités économiques, réglementairement assimilés aux déchets ménagers et produits également par les professionnels.

Nouvelles filières

Afin d'augmenter le taux de valorisation, de nouvelles filières ont été développées. 92% des encombrants, par exemple, sont désormais recyclés, faisant augmenter le taux général. En outre, une plateforme de traitement de déchets verts a été déployée en local, à Puget-sur-Argens, en raison d'un très important gisement dans le secteur, faisant le lien avec le risque incendie, le débroussaillage et la protection environnementale. Gestionnaire direct de la décharge de Bagnols-en-Forêt, le Syndicat a lancé la construction d'une usine de pré-traitement des ordures ménagères, dotée d'une unité de valorisation qui touchera 65% des 50 000 tonnes annuelles. Les

35% restant continueront de partir à l'enfouissement. « Il y aura toujours besoin de trier et de continuer les efforts à la source. Cette usine est complémentaire et s'inscrit dans une approche globale », explique Natacha Fleury. Les travaux ont débuté en mai 2021 par la démolition de bâtiments dont les déchets de chantier ont été bien entendu recyclés, économie circulaire bien ordonnée commençant par soi-même... L'ouverture est prévue début 2023.



Ressources multiples

« Les déchets deviennent des ressources et non plus des rejets cachés. Nous ajoutons ainsi un étage à l'économie circulaire. Nous allons produire des CSR, c'est-à-dire des Combustibles solides de récupération, pour alimenter des nouvelles chaudières adaptées. Nous nous servons par ailleurs du biogaz issu de la fermentation des déchets en enfouissement pour notre propre chaudière, qui ne fonctionne plus en électricité depuis 3 ans. Les déchets verts que nous récupérons sur la plateforme sont broyés, criblés, transformés en compost vert normé, et font l'objet de plusieurs circuits de distribution ». Une part est

destinée aux déchèteries et mise à disposition gratuitement afin d'inciter la demande, une part est donnée aussi aux services espaces verts des communes membres. Lesquels services apportent leurs déchets verts et repartent avec ce compost ainsi qu'avec du paillage. Pour les professionnels privés, notamment les agriculteurs, les produits de compost et de broyage sont payants, mais à des prix très inférieurs à ceux pratiqués sur le marché.

* Le Syndicat mixte de développement durable de l'Est-Var pour le traitement et la valorisation des déchets, SMIDDEV, est né en 2009 avec la création des intercommunalités, en l'occurrence la Communauté de communes du Pays de Fayence et la Communauté d'agglomération Var Estérel Méditerranée devenue Estérel Côte d'Azur Agglomération. Il a succédé au SITOM, Syndicat intercommunal pour le traitement des ordures ménagères de l'aire de Fréjus/Saint-Raphaël



Blandine MONIER,
3^{ème} Vice-Présidente
Prévention des risques - Santé - Archives -
Rémunération
Maire d'Evenos
Présidente de la Communauté
d'Agglomération Sud Sainte-Baume

Le CDG 83 dans les bons plans de prévention



Les plans de prévention des risques sont nécessaires pour des travaux réalisés au moins en partie dans les locaux, installations, dépendances ou chantiers de la collectivité.

Le Centre de Gestion du Var aide les collectivités à la compréhension et à la prise en considération des plans de prévention.

Quel cadre réglementaire ?

Le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social du Centre de Gestion du Var est un précieux soutien des collectivités dans leur gestion des risques professionnels pour les intervenants extérieurs. Sur la base d'études et de production de documents de l'INRS, Institut national de recherche et de sécurité, et de l'OPPBT, Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics, des modèles de plan de prévention sont proposés aux collectivités qui doivent choisir la démarche la plus appropriée en fonction du type d'opération choisi. Le pôle en fait la promotion et le fléchage.

Quels travaux ?

Les plans de prévention des risques sont nécessaires pour des travaux réalisés au moins en partie dans les locaux,

installations, dépendances ou chantiers de la collectivité. Ils sont obligatoires pour les chantiers de plus de 400 heures dans l'année, ainsi que ceux représentant une dangerosité particulière : travaux en hauteur dépassant 3 mètres (élagage, nettoyage de vitres, d'électricité (éclairage public), d'applications de produits dangereux (phyto-sanitaires, peinture routière), ou encore bruyants (supérieur à 90 décibels)... S'il s'agit d'un chantier clos et indépendant, sans risque d'interférence au sein de la collectivité en matière de personnel, de lieu, de matériel, de réseau, l'employeur de l'entreprise extérieure est seul responsable de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous son autorité.

Quel Plan ?

L'objectif d'un plan de prévention est de définir les règles de sécurité spécifiques aux travaux réalisés par une ou des entreprise(s)

extérieure(s) pour le compte de la collectivité et de répartir les tâches. Il doit être réalisé conjointement par l'entreprise ou les entreprises et la collectivité, à l'initiative de cette dernière. A l'échelle d'un bâtiment communal, cela implique directement la responsabilité du maire. Aucune présentation type n'est imposée mais des parties sont obligatoires. Tout manquement au plan de prévention pourra entraîner des pénalités ou l'arrêt du chantier.

Quel usage ?

« Ce n'est pas beaucoup ou tout du moins pas assez appliqué dans les faits au sein des collectivités par rapport à ce qui se pratique dans les entreprises, souligne Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social du Centre de Gestion du Var. On peut considérer que seules 50% le font. C'est un tort, cela devrait être permanent et systéma-

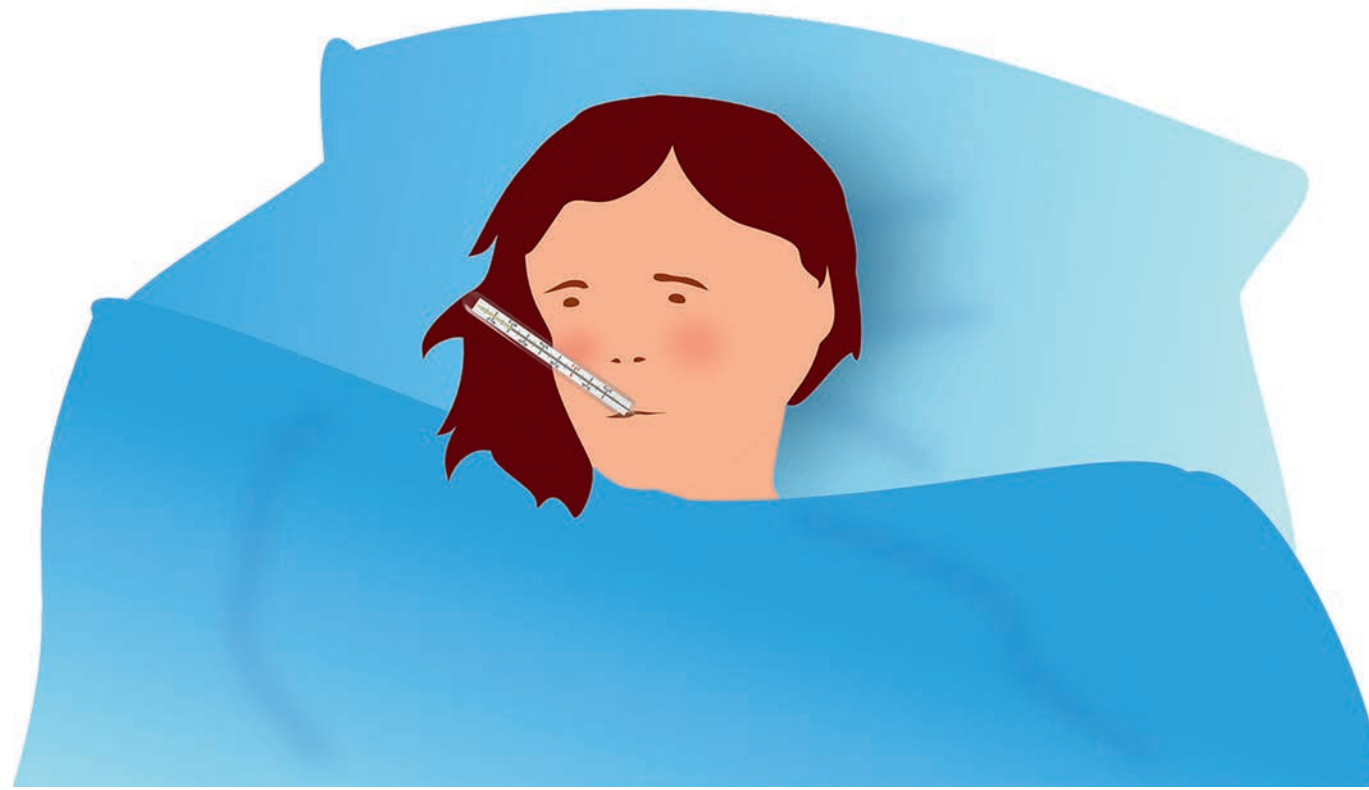
tique dans tous les chantiers des collectivités et établissements publics concernés par les critères précités. Nous avons créé notre propre modèle de plan de prévention au CDG 83 et nous sensibilisons nos interlocuteurs sur cette obligation, leur facilitant l'accès aux documents divers sur les plans, mais aussi sur les permis de feu et autres protocoles de sécurité de chargement/déchargement ».

A Travaux éligibles ou pas ?

- ☛ Travaux exposant à des **rayonnements ionisants**
- ☛ Travaux exposant à des **substances** et préparations **explosives, comburantes, extrêmement** ou facilement **inflammables, très toxiques, toxiques, nocives, Cancérogènes, Mutagènes, Reprotoxiques**
- ☛ Travaux exposant à des **agents biologiques pathogènes**
- ☛ Travaux sur une **installation classée** faisant l'objet d'un **Plan d'Opération Interne**
- ☛ Maintenance sur les **équipements** de travail, autres que les appareils et accessoires de levage, qui doivent faire l'objet des **Vérfications Générales Périodiques**, ainsi que les équipements suivants :
 - **Véhicules à benne basculante** ou cabine basculante
 - **Machines à cylindre**
 - **Machines** présentant des **zones dangereuses** entre l'équipement de travail et son alimentation en **énergie**, machines avec un système de dissipation de l'énergie
- ☛ Transformation sur les **ascenseurs, monte-charge**, escaliers mécaniques, trottoirs roulants et installations de parcage automatique de voitures
- ☛ Maintenance sur installations à **très haute ou très basse température**
- ☛ Recours à des **ponts roulants** ou des **grues** ou transstockeurs
- ☛ Recours aux **treuils** et appareils assimilés **mus à la main**, installés temporairement au-dessus d'une zone de travail ou de circulation
- ☛ Travaux exposant au contact avec des **pièces nues sous tension** supérieure à la **Très Basse Tension**
- ☛ Utilisation d'**équipements** de travail présentant des **risques persistants** malgré leurs obligations de sécurité intrinsèques
- ☛ Travaux du bâtiment et travaux publics exposant les travailleurs à des **risques de chute de hauteur de plus de 3 mètres**
- ☛ Niveau d'exposition sonore quotidienne **supérieure à 90 dB(A)** ou niveau de pression acoustique de crête supérieure à 140 dB
- ☛ Travaux exposant à des risques de **noyade**
- ☛ Travaux exposant à un risque d'**ensevelissement**
- ☛ Montage, démontage d'éléments **préfabriqués** lourds
- ☛ Travaux de **démolition**
- ☛ Travaux dans ou sur des **cuves** et accumulateurs de matière ou en **atmosphère confinée**
- ☛ Travaux en **milieux hyperbare**
- ☛ Utilisation d'un appareil à **laser** d'une classe supérieure à la classe 3A
- ☛ **Soudage oxy-acétylénique** exigeant le recours à un "permis de feu "

Références Code du Travail, articles R4511-1 à R4514-10. Arrêté du 19 mars 1993.

Leptospirose : mieux vaut prévenir que guérir !



Dans la plupart des cas, la leptospirose entraîne des formes pouvant s'apparenter à un syndrome grippal. Mais elle peut aussi entraîner de graves complications, d'où la nécessité de se protéger dans les professions à risques.

Certes peu fréquente en France métropolitaine, la leptospirose est une maladie bactérienne (transmise notamment via l'urine de rat) pouvant avoir des conséquences graves (2 à 20% de létalité selon les différentes études et les souches incriminées).

Les origines de la maladie

La leptospirose provient d'une bactérie dont le réservoir est constitué par plusieurs espèces d'animaux : rongeurs (surtout le rat et le ragondin) mais aussi, dans une moindre mesure, le chien et les animaux d'élevage. Les animaux infectés éliminent cette bactérie dans leurs urines qui infectent ensuite le milieu extérieur. La transmission de cette bactérie de l'animal à l'homme se fait le plus souvent de façon indirecte, notamment par l'exposition à des eaux contaminées. En France métropolitaine, le nombre de cas est relativement faible (taux d'incidence de 0,53 pour 100 000 habitants). Cette maladie, étant associée aux eaux de surface, est plus fréquente dans les régions où la pluviométrie est importante.

Symptômes, diagnostic, traitement

Les manifestations cliniques d'une personne atteinte par la leptospirose sont diverses. Dans la majorité des situations, les manifestations sont proches d'un syndrome grippal. Toutefois, et selon les souches, des formes plus graves ont pu être constatées : atteinte hépatique, rénale, pulmonaire ou méningée. Tous les organes peuvent être touchés et les formes les plus graves peuvent conduire au décès de la personne.

Le diagnostic de la leptospirose repose sur la sérologie. Le traitement curatif repose sur l'antibiothérapie, d'autant plus efficace si elle est mise en place précocement.

Une maladie professionnelle

La leptospirose n'est plus une maladie à déclaration obligatoire depuis 1987. Elle est toutefois reconnue comme maladie professionnelle et désignée dans le tableau n°19 du régime général et dans le tableau n°5 du régime agricole. Ainsi, plusieurs activités peuvent être considérées à risque : égoutiers, employés de station d'épuration et d'entretien de canaux, berges, voies navigables et voiries, le personnel travaillant en pisciculture en eau douce ainsi que les piégeurs,

les gardes-chasse, les gardes-pêche, les employés d'animalerie, les vétérinaires et les employés des abattoirs.

Une nécessaire prévention

Les agents exposés au risque des eaux contaminées doivent posséder des équipements de protection : gants, bottes, cuissardes, combinaisons ou vêtements de protection, lunettes anti-projections. La vaccination est justifiée si la personne se trouve dans des situations d'exposition majeures.

Elle est proposée au cas par cas par le médecin du travail après un examen individuel. La vaccination ne doit toutefois pas être considérée comme une garantie permettant de se passer d'une réelle démarche de prévention. L'efficacité de ce vaccin est bonne mais de courte durée. Qui plus est, son schéma vaccinal est complexe et donc parfois mal observé (3 injections puis 1 injection tous les 2 ans) ce qui peut encore limiter son efficacité.



Une démarche en 3 étapes

Face à cette maladie potentiellement grave, une démarche de prévention en 3 étapes est à prendre en compte :

➔ Mise en place de mesures collectives de prévention pour diminuer le contact potentiel entre les rongeurs et l'homme : dératisation, limitation des zones de travail, état et hygiène des locaux

➔ Mise en place de mesures individuelles de protection de prévention : détermination des équipements de protection individuels (EPI) adaptés (gants, cuissardes...) analyse des modalités de réalisation des activités professionnelles, définition de protocoles quand l'agent présente une lésion cutanée

➔ Information des agents : à l'embauche, lors de visites médicales périodiques, réalisation d'une campagne de sensibilisation sur la maladie, son mode de contamination, ses symptômes, les mesures de prévention...



Dr Philippe Chatot

Médecin du travail, coordonateur des médecins du service de médecine préventive du Centre de Gestion du Var.

Comment sensibiliser les agents sur un risque sanitaire, dont on dit qu'il est peu fréquent dans notre région, se manifestant le plus souvent par des formes bénignes, mais qui peut aussi, s'avérer parfois mortel ?

Dans le cadre de la médecine de prévention, nous sommes avant tout dans le conseil. Dans certains métiers à risque, la leptospirose est un problème qui certes, n'est pas majeur, mais qui reste tout de même un problème. En tant que scientifiques, nous sommes obligés de dresser un tableau complet des risques indiquant que cette bactérie peut entraîner des formes simples mais aussi peut tuer, y compris en France. La leptospirose s'attrape principalement dans les eaux usées, quand celles-ci entrent en contact avec les muqueuses. Dès lors, dès que le risque est réel, il appartient à chacun de tout mettre en œuvre pour se protéger que ce soit par le port d'équipements de protection ou le vaccin.

Comment encourager les agents à la vaccination ?

Hormis les équipements de protection individuelle, on n'a pas vraiment le choix face à la

leptospirose. Le vaccin protège des formes graves de la maladie. Cela vaut donc le coup de se faire vacciner ! Mais le vaccin ne fait pas tout. C'est une arme supplémentaire. Il ne faut pas croire qu'être vacciné dispense ensuite de porter des équipements de protection.

Qu'entendez-vous par le terme « vaccination au cas par cas » ?

Cela dépend de la fonction exercée par l'agent. Une personne qui évolue de temps à autre au contact des eaux usées courra moins de risques qu'un agent fortement exposé à ces eaux de manière quotidienne.

Quels sont les métiers les plus exposés ?

Il s'agit des métiers pouvant s'exercer au contact des eaux usées, je pense notamment aux agents travaillant dans les stations d'épuration. Les agents qui interviennent sur les canalisations sont également exposés. La plupart du temps, les eaux sont propres mais parfois, ce n'est pas le cas. Le risque de cette bactérie c'est que l'on ne sait pas où elle se situe. D'où la nécessité de faire preuve de prudence.

Prestation paie : le CDG 83 en pole position !

Depuis 2013, le Centre de Gestion du Var propose une prestation de paie à façon. Cette prestation est destinée prioritairement aux communes et établissements publics ainsi qu'aux structures intercommunales disposant de peu de moyens humains, matériels ou techniques pour assurer le traitement de leur paie en interne, et qui souhaitent externaliser cette partie de leur RH ou se réorganiser.



L'équipe du service paie du Centre de Gestion du Var

En ce début d'année, les agents du service de la paie du Centre de Gestion du Var ont reçu leurs homologues des Alpes-Maritimes afin de les guider dans les modalités de mise en place de la paie à façon au CDG 06. « Le CDG 83, au niveau régional, est l'un des établissements les plus avancés dans ce domaine, souligne Samantha Brimicombe, responsable de la prestation paie au Centre de Gestion. Aussi, durant cette journée, le service a présenté son organisation et son évolution. »

d'exécution de la convention et les modalités de paiement de cette prestation.

La mise en œuvre de la paie à façon

L'adhésion au service paie à façon se matérialise par la signature d'une convention induisant un certain nombre d'obligations réciproques et quelques préalables obligatoires. La collectivité qui souhaite souscrire ce

service doit se rapprocher du service paie à façon (voir contact). La collectivité adhérente désigne un correspondant de paie chargé de transmettre tout élément entraînant une modification du bulletin de salaire des agents. Pour être pris en compte, ces éléments devront parvenir au CDG 83 en début de mois par mail. Le correspondant saisit, via la plateforme « web carrières », les données variables. Par exemple : le changement de régime indemnitaire, les heures supplémentaires, les absences...

L'évolution de la paie à façon au CDG 83 entre 2013 et 2022

Année	Nombre d'établissements	Nombre de bulletins / an	Agents en charge de la paie
2013	9	4000	2
2022	37	21960	5

Un service en développement

« Depuis sa création, ce service connaît un fort développement, constate Samantha Brimicombe. Nos agents traitent chacun près de 450 paies ! Par conséquent, entre la demande d'adhésion de la collectivité, et la mise en place effective de cette prestation, il faut compter environ 6 mois, afin de pouvoir renforcer le service en terme de moyens humains et techniques et d'autre part, réaliser un audit de la paie. » Les collectivités intéressées par ce service concluent une convention avec le CDG 83, fixant les conditions



Les grands dossiers à venir

La nomenclature M57

À partir du 1^{er} janvier 2024, le référentiel budgétaire et comptable M57 a vocation à être la nouvelle nomenclature comptable des collectivités territoriales et des établissements publics administratifs. Il vise ainsi à abroger les autres instructions budgétaires et comptables (M14, M52, M61, M71, M831 et M832). Dès le 1^{er} semestre 2021, le service a recensé les collectivités « paie à façon » concernées. Il s'est formé aux paramétrages

correspondants. Ainsi, entre les paies de décembre 2021 et janvier 2022, il a pu réaliser le travail de paramétrage de la paie en coordination avec les services finances des 6 collectivités qui ont choisi d'opter pour la nomenclature M57.

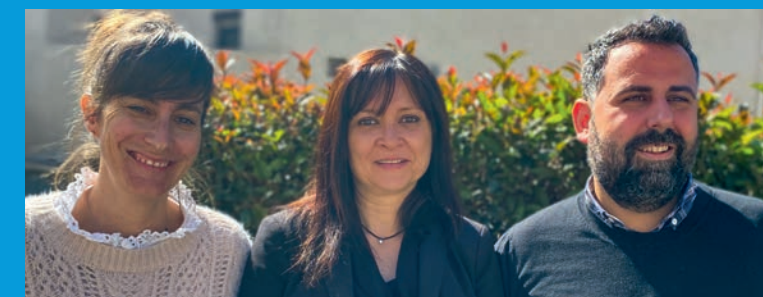
La Déclaration Sociale Nominative d'événements

L'application du décret du 28 novembre 2018 relatif au passage en Déclaration Sociale Nominative (DSN) des collectivités

territoriales, sera obligatoire entre la fin 2022 et le début 2023. La DSN d'événements, qui est, à ce jour facultative, se fera uniquement par des envois DSN d'événements. Or, actuellement, les collectivités adhérentes effectuent ces déclarations (embauche, maladie, fin de contrat) elles-mêmes. Il s'agit donc pour le service d'une charge supplémentaire qu'il va falloir anticiper et organiser en étoffant à nouveau l'équipe. D'autant que ces déclarations doivent être faites dans un délai de 5 jours.



Témoignage



Stéphane Morando

Responsable du service de gestion des ressources humaines et instances paritaires au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

(de gauche à droite) Audrey CAHAREL - Conseillère en gestion des carrières (CDG06), Aline MASSA - Conseillère en gestion des carrières (CDG06), Stéphane MORANDO - Responsable du service de gestion des ressources humaines et instances statutaires (CDG06)

Pourquoi avez-vous souhaité rencontrer le service paie du Centre de Gestion du Var ? Comment se sont déroulés ces échanges ?

Au sein du Centre de Gestion des Alpes-Maritimes, nous avons débuté la paie à façon le 1^{er} janvier 2022. Aussi, nous souhaitions rencontrer un service émérite en la matière à savoir celui du Centre de Gestion du Var où beaucoup d'employeurs ont adhéré à cette prestation. Notre objectif, durant cette rencontre, était de découvrir le fonctionnement de la paie à façon du CDG 83, son organisation mais également ses problématiques. Ainsi,

les agents du service nous ont exposés leurs missions, les enjeux de cette prestation et son évolution au fil de ces dernières années. Nous avons pu partager des informations sur certains sujets même si notre organisation, au sein du CDG 06, n'est pas la même, car notre service paie gère aussi les instances paritaires et les carrières. Il y a un écart à ce niveau-là. Lorsque l'on découvre une nouvelle compétence comme la paie à façon, il y a forcément beaucoup de questions à poser. Cette réunion au Centre de Gestion du Var nous aura notamment permis de découvrir les modalités d'administration de cette mission par le CDG 83, le processus de

conventionnement à ce service avec les collectivités, les délais de prise en charge, et enfin les services rendus avec les moyens alloués à l'exécution de la paie. Ce qui ressort à l'issue de ce rendez-vous avec le CDG 83, c'est que son service paie maîtrise pleinement un sujet complexe et a su mettre en place une organisation efficiente en faveur de ses partenaires. Il s'agit pour nous d'un parfait exemple à suivre. Par ailleurs, nous espérons que ces échanges fructueux avec notre CDG voisin seront le début d'une nouvelle coopération étroite sur nombre de sujets RH partagés.

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 1

Vous êtes conviés à découvrir le métier d'archiviste à travers une série de portraits cousus mains dans ce numéro et les suivants. Pour leur tenir compagnie le thème des archives sera décliné de A à Z à travers un abécédaire qui va cheminer sur plusieurs numéros, avec les conseils avisés du Centre de Gestion.



Bordereaux, durée d'utilité administrative, élimination...autant de termes à connaître pour découvrir le métier d'archiviste.

A
comme
Activité

Activité : « *c'est de là que tout part* » souligne d'emblée Jean-Pierre Deltour. « *Tout document d'archive, papier ou dématérialisé, est issu de l'activité d'une personne physique ou morale* ». L'archiviste existe pour que les traces d'une activité soient conservées et accessibles, pendant la durée nécessaire à sa poursuite d'une part, et pour la justification des droits produits par, ou liés au document d'autre part. Certaines archives seront conservées définitivement en raison de leur valeur

patrimoniale, sans limitation de durée. « *Dans la mesure où un document donné provient d'une activité donnée, la bonne manière de l'organiser, dès sa création, est de reprendre celle dont l'activité est elle-même structurée, conseille-t-il. Il y a un lien organique qu'il faut respecter, permettant de bien retrouver le fil et d'en garder la trace. En calquant les dossiers et sous-dossiers sur l'enchaînement des activités au sein d'une procédure, on suit une logique métier qui nous conduit au document* ».

B
comme
Bordereau(x)

« *Le bordereau de versement et le bordereau d'élimination, sont deux outils fondamentaux de l'archiviste* », explique le responsable du pôle Archives et Numérique. Le premier va acter le transfert physique des archives depuis le lieu où elles ont été produites jusqu'à la salle d'archives. Il revêt un enjeu fort pour les services dans la mesure où il constitue l'outil de recherche pour retrouver leurs documents une fois versés. C'est aussi lui qui permet d'optimiser l'espace dans la salle archives, comme nous le verrons dans un prochain numéro. Le contenu des boîtes doit donc être décrit assez finement dans le bordereau pour ne pas perdre de temps en recherches. Lorsqu'il y a un archiviste il signe le bordereau de versement, actant ainsi qu'il prend en charge les archives qui y sont décrites. Cette description lui est essentielle

pour savoir ce qu'il prend en charge et comprendre ce qu'il va avoir à traiter. **Le bordereau d'élimination** doit être rédigé lorsque l'on souhaite détruire des archives. Dans les collectivités territoriales et établissements publics, tout comme dans toute administration publique, la destruction de documents nécessite le visa du directeur des Archives départementales. Il faut pour cela décrire les types de documents que l'on souhaite éliminer ainsi que leurs dates (en années) et rappeler leur durée légale de conservation. Ce bordereau représente la demande officielle de l'Autorité territoriale au représentant de l'Etat pour pouvoir détruire une partie des archives dont il est responsable. Une fois visé, il est opposable à toute demande, qu'elle émane d'un administré, d'une autorité de contrôle ou d'un juge.

C
D
comme
Durée d'Utilité Administrative (D.U.A.)

Retrouvez les multiples nuances de C dans le prochain épisode.

Il s'agit de la durée à l'issue de laquelle un document peut être détruit, lorsqu'il est légalement éliminable bien entendu. Tout document d'archives est conservé pendant une durée spécifique pour permettre la continuité de l'activité d'un service et/ou pour des raisons juridiques. La D.U.A. correspond à cette durée. Elle est définie au niveau national après accord de représentants des collectivités et établissements publics, de tous les ministères et des autres organisations concernées. Une

collectivité peut décider de conserver tel ou tel document au-delà de la D.U.A. mais il est impossible de détruire le document avant, le Directeur des archives départementales ne viserait pas le bordereau d'élimination. On trouve les D.U.A. dans les tableaux de gestion élaborés par les archives départementales. Attention ! Tous les documents ne peuvent pas être détruits, la loi impose de conserver définitivement ceux qui ont une valeur patrimoniale.

E
comme
Elimination

L'élimination est la destruction physique du document ou de la donnée. Elle n'est possible qu'après avoir reçu le bordereau d'élimination visé par le directeur des Archives départementales. Elle doit être réalisée dans des conditions adaptées à la nature et au contenu de ce que l'on va détruire, en privilégiant les filières de revalorisation de la matière et, lorsque c'est nécessaire, garantissant la confidentialité. « *Pour ce faire, nous allons être attentifs aux modalités de prise en charge par le prestataire, pour des raisons légales et de confidentialité* », explique le responsable du pôle. Ce dernier rappelle également le précieux rôle de conseil aux collectivités joué par les Archives départementales. Les procédures des pres-

tataires sont étudiées, par exemple s'agissant de la mise en balle des documents avant d'être stockés sur des plateformes. Si un document s'échappe et s'envole, le principe de confidentialité des données n'est plus respecté. Le RGPD, règlement général sur la protection des données, applicable à l'échelle européenne depuis le 25 mai 2018, encadre le sujet dans une intention de renforcement du droit des personnes et de responsabilisation des acteurs traitant les données. Cette vigilance concerne conjointement les documents de travail (copies pour information, brouillons imprimés pour pointage, etc.). Contrairement aux archives ils sont souvent détruits en interne où il faut veiller à les broyer, ou les rendre illisibles.



Camille Crochepeyre

Archiviste itinérante et passionnée

Le parcours universitaire de Camille Crochepeyre a en quelque sorte créé logiquement les conditions de ses fonctions actuelles d'archiviste itinérante au sein du Centre de gestion du Var. Destinée à des études d'histoire qui ont bifurqué en cours de route vers l'univers des archives, cette originaire d'Aurillac, dans le Cantal, a cheminé par Limoges, Montpellier, Angers, Lyon puis l'Ille et Vilaine, à Rennes, pour un stage pratique aux Archives

départementales, avant d'intégrer le CDG83 au printemps 2020. Après une entrée en poste confinée et en télétravail, période de début de Covid oblige, elle s'est rapidement « déconfinée » pour mettre ses compétences en application sur le terrain. « *C'est passionnant, riche et diversifié d'intervenir dans des communes ou établissements publics aux organisations et activités différentes, quand bien même elles s'appuient toutes évi-*

demment sur un socle commun. Nous améliorons l'existant tout en nous adaptant au mode de fonctionnement de chacune de ces entités. Lorsque nous intervenons sur des archives publiques, l'intérêt est de pouvoir rayonner de façon très complète, en plus des relations humaines partagées qui font partie de mes valeurs cardinales. Cet état d'esprit est aussi l'une des forces de l'équipe Archives du Centre de gestion ».

PPR : un droit nouveau pour les fonctionnaires



Le nouveau dispositif permet d'accompagner les fonctionnaires concernés dans un projet de transition professionnelle qu'ils pourraient réaliser au choix dans un des trois versants de la fonction publique, à savoir celui de l'Etat, la territoriale et l'hospitalière.



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

Depuis trois ans (décret du 5 mars 2019), un droit nouveau a été ouvert par les pouvoirs publics en faveur des agents territoriaux déclarés inaptes aux fonctions de leur grade : la Période Préparatoire au Reclassement (PPR). Le CDG 83 est en première ligne d'accompagnement.

Genèse

La Période Préparatoire au Reclassement a été instituée par le législateur en vertu du décret n°2019-172 du 5 mars 2019, à destination des fonctionnaires déclarés inaptes aux fonctions de leur grade par le comité médical. Elle vise, comme son nom l'indique, un reclassement dans les collectivités et leurs établissements publics. Les projets de reconversion vers le secteur privé ne sont pas concernés par cette mesure.

Objectifs

Il s'agit, à l'aide de ce nouveau dispositif, d'accompagner les fonctionnaires concernés dans un

projet de transition professionnelle qu'ils pourraient réaliser au choix dans un des trois versants de la fonction publique, à savoir celui de l'Etat, la territoriale et l'hospitalière. Cet accompagnement a pour finalité un reclassement, qui doit être compatible avec leur état de santé.

Procédure

La Période Préparatoire au Reclassement doit faire l'objet d'une convention tripartite entre l'agent, son autorité territoriale et le président du Centre de Gestion ou le président du Centre National de la Fonction Publique Territoriale pour les catégories A+. Cette convention détermine les conditions d'accompagnement de l'agent durant sa période de PPR, précisant la durée (un an maximum), le contenu, l'ensemble des modalités de mise en œuvre, depuis l'état de projet de préparation jusqu'à celui de reclassement dénommé « projet de transition professionnelle ». Le placement en PPR maintient l'agent en position d'activité ainsi que son traitement (indemnité de résidence et supplément familial inclus).



Centre de Gestion : un rôle majeur

Dans ce contexte, le Centre de Gestion du Var, en l'occurrence son pôle Conseil et Emploi territorial que dirige Frédéric Pieropan, a un rôle majeur à jouer auprès des collectivités affiliées et non affiliées. A commencer par une première rencontre au CDG avec l'agent et un représentant de la collectivité, qui est le plus souvent la personne en charge du reclassement au sein du service ressources humaines. Ce rendez-vous est important pour informer l'agent sur ses droits et cibler les parcours possibles de formation. Quand bien même la collectivité aurait déjà préparé le terrain, il est essentiel à travers la présentation du dispositif de sensibiliser l'agent à un travail de deuil sur son ancien métier et ses anciennes fonctions qu'il ne pourra plus exercer.

Contenu

Le contenu de la Période Préparatoire au Reclassement est donc pensé et rédigé à trois, considérant que l'agent doit être complètement acteur de son projet. Lequel peut être facilité par la collectivité à la faveur d'observations et/ou d'immersions dans ses différents services, sachant que pour les plus petites collectivités, qui n'ont pas de nombreuses compétences ni beaucoup de services, ces stages peuvent être effectués dans d'autres établissements territoriaux, ou de l'Etat, ou de la fonction publique hospitalière. En outre, le Centre de Gestion aide l'agent et la collectivité à formaliser le plan de formation, comprenant au préalable un bilan de compétence ou un bilan professionnel. S'il souhaite changer de collectivité, il est également renseigné et accompagné dans ses démarches de mutation. Le pôle Conseil et Emploi prévoit aussi un soutien à la rédaction de CV, de lettre de motivation, une préparation aux entretiens de recrutement...

Formation



Etant donné que les agents s'orientent principalement vers les métiers administratifs, les compétences sodes en la matière sont souvent retenues : Elles touchent aux outils de bureautique et du numérique, aux techniques d'accueil, à la rédaction des écrits professionnels... L'agent a la possibilité de mobiliser ses heures de compte personnel de formation. Pour les personnes en situation de handicap, 10 000 euros de formation diplômante peuvent être pris en charge par le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique.

Non reclassement

La collectivité a une obligation de moyens et non de résultats. Si, au terme de la démarche PPR, aucune solution de reclassement, de mutation, de reconversion, n'a abouti, l'agent peut demander à bénéficier d'un reclassement de trois mois. En cas de nouvel échec, il est licencié ou peut faire l'objet de la part de la collectivité d'une procédure d'admission à la retraite pour invalidité.



Les premiers dossiers passés au crible

Au cours des deux premières années de déploiement du dispositif, le Centre de Gestion a instruit à travers le Comité médical 92 dossiers, ce qui a permis de dégager des tendances. 73% étaient des femmes ; 63 agents étaient issus de la filière technique, 19 du médico-social, 5 de l'animation ; 7 agents ont refusé la PPR ; 22 ont été reclassés ; 2 ont été licenciés ; les dossiers de retraite anticipée ont été instruits pour 4 agents ; 10 sont en congés maladie ; 28 dossiers sont en cours de traitement.



Grégory Caretto

Service Coordination juridique,
Etudes et Prospective RH
Mairie de Toulon

« La ville de Toulon avait anticipé »

Grégory Caretto est chargé (entre autres fonctions) d'accompagner les agents en procédure de reclassement au sein du service coordination juridique, études et prospective ressources humaines de la ville de Toulon. Selon lui, « le nouveau dispositif est venu renforcer ce que nous avions déjà mis en place depuis plusieurs années. La ville de Toulon avait en effet anticipé le sujet en se plaçant résolument sur le champ de la théorie d'engagement. Nous avons d'ailleurs gagné le prix MNT à ce propos. La Période Préparatoire au Reclassement permet de se placer plus en amont, notamment concernant la mise en immersion dans les services sans courir le risque d'être bloqué en cas de non satisfaction de l'essai avec l'agent. C'était le frein précédemment. Les nouvelles dispositions facilitent ainsi la fluidité du reclassement et des procédures. D'autant que les services de la ville de Toulon ont

cette culture interne, avant de faire appel éventuellement à un autre type de recrutement, grâce à un travail de longue haleine appuyé par la DGS. De même, dans le cadre de la contractualisation avec les agents de leur reclassement, les relations avec le pôle Conseil et Emploi territorial du Centre de Gestion du Var sont parfaitement opérationnelles. En l'occurrence nous signons ensemble les conventions tripartites déclenchant les aides à la PPR. Au final, nous avons baissé les barrières psychologiques liées au reclassement et maximisé les retours à l'emploi ».

Actualité statutaire : les nouveautés à connaître



Réforme de la filière médico-sociale, reclassement des agents de Catégorie C, extension du bénéfice du complément de traitement indiciaire à certains agents publics, création du conseil médical...zoom sur les principaux points d'actualité.

Réforme de la filière médico-sociale

➔ Les décrets datés des 28 et 29 décembre 2021 ont pour objet de transposer dans la Fonction Publique Territoriale, la revalorisation des carrières et des grilles indiciaires dont bénéficieront les personnels paramédicaux de la fonction publique hospitalière depuis 2021 dans le cadre de la mise en œuvre des accords du Ségur de la santé.

• Restructuration sur 2 grades du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux, des puéricultrices (2014), des cadres de santé paramédicaux, notamment.

➔ Décrets n° 2021-1879 et 2021-1880 du 28 décembre 2021.

• Revalorisation des cadres d'emplois en voie d'extinction (infirmiers territoriaux, puéricultrices (1992), notamment... En outre, est ouverte, par la voie de **concours réservés** organisés pendant 3 ans, la possibilité pour les infirmiers et les techniciens paramédicaux (7 spécialités) demeurés dans leur cadre d'emplois de catégorie B, d'accéder à un cadre d'emplois de catégorie A au sein de la filière médico-sociale.

➔ Décrets n° 2021-1883 et 2021-1886 du 29 décembre 2021.

• Création des cadres d'emplois de catégorie B des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants. Les fonctionnaires sont intégrés et reclassés au 1er janvier 2022.

Le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture évolue en catégorie B. L'ancien cadre d'emplois est abrogé.

Quant aux auxiliaires de soins qui, au 31 décembre 2021 relèvent de la spécialité « aide-soignant », ils sont intégrés et reclassés dans le nouveau cadre d'emplois des aides-soignants de catégorie B. Le cadre d'emplois de catégorie C existe toujours pour d'autres spécialités.

Si la notion de spécialité est évoquée dans le statut particulier des auxiliaires de soins à propos des concours de recrutement, c'est la nature des fonctions exercées

(profil de poste) au 31 décembre 2021 qui permet de déterminer la spécialité de l'agent et par suite, sa catégorie (B ou C) au 1er janvier 2022.

La carrière est organisée sur **deux grades**.

En comparaison avec le B-type (NES), on relève des différences portant notamment sur :

- les conditions d'avancement de grade (uniquement au choix) ;
- les règles de classement à la nomination (aménagement aux règles communes de la catégorie B, prise en compte du temps de pratique professionnelle).

➔ Décrets n° 2021-1881, 2021-1882 et 2021-1885 du 29 décembre 2021.

Reclassement des agents de catégorie C au 1er janvier 2022.

A cette date, s'applique le décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021. Selon des tableaux de correspondance, les fonctionnaires sont reclassés dans leur grade.

Ce décret n'est pas applicable aux auxiliaires de puériculture et aux aides-soignants passés en catégorie B.

Au titre des **dispositions transitoires** et finales, est envisagé le règlement des situations **individuelles en cours**, principalement à l'occasion de la création des deux nouveaux cadres d'emplois des auxiliaires de puériculture et des aides-soignants : concours de recrutement ouverts avant le 1er janvier 2022, fonctionnaires stagiaires, agents contractuels en situation de handicap, avancement de grade (tableaux d'avancement établis au titre de 2022, classement des agents promus en application de ces tableaux d'avancement).

Concernant ces dispositions transitoires relatives à l'avancement de grade, un fonctionnaire inscrit sur un tableau d'avancement dressé en 2021 au titre de 2022 pour l'accès au grade d'**auxiliaire de puériculture principal de 1^{ère} classe** conserve le bénéfice de son inscription jusqu'au 31 décembre 2022. Il sera intégré et reclassé au 1er janvier 2022 dans son nouveau cadre d'emplois.

Au jour de sa promotion en 2022, son classement aura lieu en tenant compte :

- de la situation qui aurait été la sienne dans son ancien cadre d'emplois c'est-à-dire s'il n'avait pas été intégré et reclassé au 1er janvier 2022 dans son nouveau cadre d'emplois (prise en compte de l'ancienneté entre le 1er janvier 2022 et la date de l'avancement) ;

- des dispositions antérieures prévues pour l'avancement dans le second grade de son ancien cadre d'emplois (voir application du statut particulier en vigueur avant le 1er janvier 2022) ;

- des nouvelles dispositions (reclassement selon les tableaux de correspondance prévues dans le cadre de la constitution initiale du cadre d'emplois dans le décret n°2021-1882).

➔ Décret n° 2021-1818 du 24 décembre 2021 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C et portant attribution d'une bonification d'ancienneté exceptionnelle.



Revalorisation à compter du 1er mars 2022 de la NBI attribuée aux secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants

Le décret n° 2022-281 du 28 février 2022 relatif à la nouvelle bonification indiciaire des secrétaires de mairie des communes de moins de 2 000 habitants a pour objet de porter de 15 à 30 le nombre de points d'indice majorés attribués aux agents exerçant les fonctions de secrétaire de mairie dans les communes de moins de 2 000 habitants. Il faut se reporter au point 36 de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006.



Entrée en vigueur au 1er mars 2022 de la partie législative du Code général de la fonction publique

Publiée le 5 décembre 2021, l'ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 prévoit la codification du droit de la fonction publique. Elle regroupe les lois statutaires des 3 fonctions publiques pour davantage de lisibilité. Celle-ci a des conséquences directes sur les visas/références des actes RH dès le 1er mars 2022. En effet à cette date, le Code Général de la Fonction Publique entre en vigueur. Ainsi, toutes les références aux lois n°83-634 du 13 juillet 1983 et n°84-53 du 26 janvier 1984 ne seront plus valables et devront être remplacées par les références au nouveau code général dans les actes juridiques pris à compter du 1er mars 2022.

Le Code, organisé en 8 livres thématiques, concerne les fonctionnaires comme les contractuels. Une présentation du nouveau code est accessible dans la partie Actualités du site du CDG 83 ainsi que les textes et les tableaux de correspondance entre les anciennes et nouvelles dispositions.



Création du Conseil médical

Le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale modifie les dispositions du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux et celles du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraites des fonctionnaires affiliés à la CNRACL. Le but est de simplifier et de rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales dans la fonction publique territoriale. Il précise la composition et le nouveau fonctionnement de cette instance en deux formations, restreinte et plénière. Son champ de compétence et les cas de saisine.

Le référent laïcité dans la Fonction Publique Territoriale



(De gauche à droite). Richard Bouisson, ancien directeur général des services d'une collectivité et Me Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire et ancien bâtonnier, membres (avec Alain Sobrero) du collège Référent déontologue.

Le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 prévoit la création d'un référent laïcité. Ce référent laïcité, désigné par chaque administration de l'État, collectivité territoriale ou établissement public de santé, sera chargé d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité auprès de tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte, de sensibiliser les agents publics à la laïcité et d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

À l'origine

La loi fixe ainsi de nouvelles frontières à la laïcité et s'applique désormais dans tous les organismes chargés d'une mission de service public quel que soit le statut, et est étendue aux entreprises délégataires telles que les sociétés de transports urbains. Le Comité Interministériel de la Laïcité (CIL) créé le 15 juillet 2021, vise au respect et à la protection de l'équilibre de notre modèle de laïcité qui concilie l'exercice des libertés individuelles,

avec l'exigence de cohésion républicaine. Il permet de coordonner l'action de l'ensemble des ministères concernés au plus près des réalités de terrain et d'assurer le respect et la promotion du principe de laïcité dans tous ceux qui en sont les dépositaires et la font exister au quotidien.

Mise en place effective en 2022

La mise en place de référents laïcité s'inscrit dans les 17 décisions annoncées en juillet 2021 par le Premier ministre Jean Castex. Elle sera effective en 2022 et accompagnera le déploiement des formations à la laïcité de tous les agents publics d'ici 2025.

Ce que dit le décret du 23 décembre 2021

Le décret du 23 décembre 2021 détermine les missions, les modalités et les critères de désignation de ce référent laïcité. Le référent laïcité exerce les missions suivantes :

- ➔ Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité, notamment par l'analyse et la réponse aux sollicitations de ces derniers portant sur des situations individuelles ou sur des questions d'ordre général ;
- ➔ La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et la diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe ;
- ➔ L'organisation, à son niveau et le cas échéant en coordination avec d'autres référents laïcité, de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.

Par ailleurs, le référent laïcité peut être sollicité en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public. Il établit un rapport annuel d'activité qui dresse un état des lieux de l'application du principe de laïcité et, le cas échéant, des manquements constatés par ce dernier dans

les services auprès desquels il est placé et qui rend compte de l'ensemble des actions menées durant l'année écoulée.



Les articles à retenir

L'Article 1 du Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 relatif au référent laïcité dans la Fonction Publique dispose que : « Les référents laïcité sont désignés à un niveau permettant l'exercice effectif de leurs fonctions. Ces niveaux sont déterminés par ...2° L'autorité territoriale dans les collectivités territoriales et les établissements publics relevant de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, à l'exception des collectivités territoriales et établissements publics affiliés à titre obligatoire ou volontaire à un centre de gestion pour lesquelles ces niveaux sont fixés par le président du centre de gestion ». L'Article 2 du même décret ajoute qu'« il est désigné par le Président du Centre de Gestion pour les collectivités territoriales et établissements publics qui y sont affiliés à titre obligatoire ou volontaire... ». Selon l'Article 23 de la loi du 26/01/1984, « les Centres de Gestion assurent... pour l'ensemble des agents des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, les missions suivantes : ...14° bis La désignation d'un référent laïcité chargé des missions prévues à l'article 28 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée ;...Une collectivité ou un établissement non affilié au Centre de Gestion peut, par délibération de son organe délibérant, demander à bénéficier de l'ensemble des missions visées aux 9° bis, 9° ter et 13° à 16° du II sans pouvoir choisir entre elles. Elles constituent un appui technique indivisible à la gestion des ressources humaines ».



Le référent laïcité au Centre de Gestion à compter du 1^{er} avril 2022

Il en ressort donc bien que, comme c'est le cas pour le référent déontologue, les collectivités et établissements publics affiliés et ceux qui ont signé la convention socle relèvent du référent laïcité désigné par le Président du CDG 83. Le CDG 83 va proposer le service référent laïcité probablement à compter du 1^{er} avril 2022. Ce sera le Collège référent déontologue qui sera également référent laïcité. Dans l'attente, tous les agents peuvent saisir le collège référent déontologue s'agissant des questions relatives à la laïcité. Le CDG reviendra vers les collectivités prochainement pour communiquer officiellement à ce sujet. Dans l'attente, les agents peuvent saisir le référent déontologue concernant les questions liées à leurs obligations de respecter la laïcité.

À savoir

Les collectivités ont reçu en novembre 2021 un mail rappelant la procédure de saisine et des informations sont disponibles sur le site internet du Centre de Gestion du Var : <https://www.cdgvar.fr/>. Les membres du Collège ont reçu une formation en laïcité en mars 2022 et suivent des webinaires sur le sujet. Ils ont adhéré au réseau des référents laïcité dans la FPT le 23/03.

Interview

Le référent laïcité : l'avis des membres du collège référent déontologue

Me Jean-Pierre Tramutolo, avocat honoraire et ancien bâtonnier, Alain Sobrero et Richard Bouisson, ancien directeur général des services d'une collectivité, membres du collège référent déontologue évoquent le principe de laïcité dans la Fonction Publique Territoriale.

Quelle est votre définition de la laïcité ?

R. Bouisson : « C'est un principe fondamental qui se base sur la neutralité de l'État en matière religieuse, permettant ainsi la liberté de conscience et donc le pluralisme des religions. La laïcité permet le vivre ensemble et la cohésion sociale. »

J.P. Tramutolo : « La laïcité n'est pas une religion d'État. On a tendance à le penser alors que c'est tout le contraire. La laïcité, c'est la possibilité de vivre en société en respectant les croyances des uns et des autres sans les imposer. »

Alain Sobrero : « C'est le vivre ensemble dans le respect de chaque religion. »

Comment défendre la laïcité dans la Fonction Publique Territoriale ?

R. Bouisson : « La laïcité se traduit par la neutralité du service public qui doit s'assurer de l'égalité de traitement entre les usagers. Cette obligation de neutralité doit être défendue par les agents. »

J. P. Tramutolo : « La laïcité est un principe constitutionnel qui s'impose à tous, donc à la Fonction Publique Territoriale. Ce principe de laïcité impose au fonctionnaire de respecter les usagers dans leurs différentes croyances sans intervenir sur ce point. »

Alain Sobrero : « La laïcité s'impose

aux agents, mais certains sont plus exposés que d'autres. Je pense aux personnels travaillant dans les services d'accueil du public par exemple. »

Comment définiriez-vous la fonction du référent laïcité ?

R. Bouisson : « C'est une suite logique de la fonction de référent déontologue. La laïcité s'inscrit dans la déontologie puisqu'elle vise à préserver l'image de la Fonction Publique. L'exigence de neutralité doit s'intégrer dans la logique du déontologue. »

J.P. Tramutolo : « Nous n'avons pas encore une expérience significative car le référent laïcité n'a été mis en place que récemment. Il doit apporter des réponses aux agents, aux élus, aux chefs de service qui se posent des questions sur des situations qu'ils peuvent rencontrer : Peut-on porter un signe ostentatoire au travail ? le prosélytisme est-il permis ? etc. »

Alain Sobrero : « En ce moment, je découvre et j'apprends. La question à l'heure actuelle est de savoir comment répondre aux agents, comment leur indiquer des conseils pour leurs problématiques liées à la laïcité. »

Sur quels dossiers serez-vous amenés à travailler ?

R. Bouisson : « On sera probablement saisi par des collectivités sur la façon

dont elles doivent aborder la question de la laïcité auprès des usagers. Par le passé, dans mes fonctions de directeur au sein d'une collectivité, j'ai eu affaire à des sujets sensibles dans ce domaine comme la restauration scolaire ou en matière d'accueil du public face à des demandes particulières. Le but est de trouver un bon équilibre entre les droits et les obligations de chacun. »

J.P. Tramutolo : « Je ne sais pas encore précisément les demandes qui nous seront adressées. Seule l'expérience nous le dira ! »

Alain Sobrero : « Nous serons peut-être amenés à traiter des dossiers relatifs à des agents qui souhaitent afficher leurs convictions religieuses dans leur collectivité ou qui revendiquent leur appartenance. »

Jurisprudences, la sélection 2021



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

1 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. Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique.

(source : Conseil d'État, 7ème - 2ème chambres réunies, 27/09/2021, 440983)

2 Le rapport établi à l'issue d'une enquête administrative diligentée sur le comportement d'un agent public, y compris lorsqu'elle a été confiée à des corps d'inspection, ainsi que, lorsqu'ils existent, les procès-verbaux des auditions des personnes entendues à propos de l'agent, font partie des pièces dont ce dernier doit recevoir communication.

« Sauf si la communication de ces PV est de nature à porter gravement préjudice aux témoins »

(source : Conseil d'État, 2ème - 7ème chambres réunies, 28/01/2021, 435946)

3 Le Conseil d'Etat a légitimé dans cet arrêt le refus de renouveler un CDD de trois mois permettant le bénéfice des allocations de retour à l'emploi à une personne qui invoquait des considérations personnelles de garde seule de ses enfants suite à une séparation et d'emménagement dans un nouveau domicile distant de 20 km de son travail.

(source : Arrêt du Conseil d'État, 2 avril 2021, n° 428312)

4 Une autorisation d'activité accessoire ne peut amener à autoriser le dépassement des règles de repos compensateurs tout temps de travail cumulé.

(Source : CAA de DOUAI, 2e chambre - formation à 3 (ter), 20/10/2020, 19DA01470)

5 Les agents occupant un emploi fonctionnel ne peuvent pas être candidats au comité technique dès lors qu'ils doivent être regardés, de par la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter la collectivité ou l'établissement employeur.

(Source : CE, 26 janvier 2021, 438733)

6 La Cour administrative d'appel de Nantes a jugé illégale la délibération du conseil municipal plafonnant à un euro le complément indemnitaire annuel tenant

compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel des agents de la commune. Ce complément doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune.

« Le préfet peut demander l'annulation de la délibération qui revêt un caractère indivisible »

Source : CAA de NANTES, 6ème chambre, 01/06/2021, 19NT03158 F)

7 Un message électronique adressé par un supérieur hiérarchique au responsable du service de médecine préventive peut figurer au dossier individuel de l'agent. La présence de ce message n'est pas prohibée, dès lors qu'il ne fait aucune mention des opinions ou activités politiques, syndicales, religieuses ou philosophiques de l'intéressé, ni appréciation sur son état de santé.

(Source : CAA de Bordeaux, 11 janvier 2021, n°19BX02823)

8 Les fonctionnaires ne peuvent être sanctionnés lorsqu'ils dénoncent des faits de harcèlement moral dont ils sont victimes ou témoins. Toutefois, l'exercice du droit à dénonciation de ces faits doit être concilié avec le respect de leurs obligations déontologiques, notamment la réserve à laquelle ils sont tenus et qui leur impose de faire preuve de mesure dans leur expression.

« Donc oui à la dénonciation d'un harcèlement, mais pas n'importe comment »

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 29/12/2021, 433838

9 Le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé ou correspondant à son grade et non sur une carence professionnelle ponctuelle.

(Source : CAA de NANTES, 6ème chambre, 02/02/2021, 18NT0442)



Pour plus de Jurisprudences, vous pouvez consulter « Ce qu'il ne fallait pas manquer de l'actualité juridique relative à la Fonction Publique Territoriale en 2021, hors état d'urgence sanitaire » sur le site du CDG 83.

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



**concours-
territorial.fr**

