



Démonstration de percussion réalisée à l'aide d'un mannequin lors de la journée de sensibilisation à la sécurité routière le 16 juin à Draguignan

Sécurité routière : Une sensibilisation choc ! p.8



Le CDG 83 sur Facebook p.3



Le Conseil médical voit le jour p.12



Elections professionnelles, mode d'emploi p.16

Sommaire

p.3

Au fil de l'actu

Le CDG 83 sur Facebook

p.4

Finances – Budget – Commande Publique

Prospective financière, le compte est bon !

p.6

Concours et Examens professionnels

L'Agricampus débroussaille les bonnes pratiques

p.8

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Sécurité routière, ces gestes simples qui sauvent la vie

p.10

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Coup de chaleur, ce mal invisible

p.12

Dossier

Le Conseil médical voit le jour

p.14

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 2

p.16

Relations sociales – Emploi public

Elections professionnelles, mode d'emploi

p.18

Relations sociales – Emploi public

L'agent au cœur du compte personnel de formation

p.20

Actu juridique

Un nouveau code général de la Fonction Publique / Le Collège référent déontologue devient le Collège référent déontologue et laïcité

p.24

Retour en images

Édito



Dans l'exercice de leur mandat ou de leurs missions, élus et fonctionnaires peuvent parfois se retrouver démunis, lorsqu'ils sont confrontés à des situations d'atteinte au principe de laïcité. Celui-ci impose notamment de s'abstenir de manifester ses opinions religieuses dans le cadre de son emploi.

En ce sens, le Code Général de la Fonction Publique prévoit désormais que le Président du Centre De Gestion désigne un référent laïcité, pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés ou liés par convention.

Le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a choisi de confier cette prérogative au « collège référent déontologue », déjà en place, connu et reconnu. Le 1^{er} avril 2022, le Collège référent déontologue a donc évolué pour dorénavant devenir « référent Déontologue et Laïcité ».

Ainsi, celui-ci est en mesure de proposer un conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre de ce principe, que cela soit dans le cadre de situations individuelles ou sur des questions d'ordre général.

Cette orientation traduit encore et toujours, la volonté du Conseil d'Administration du CDG83 d'être au service des acteurs varois de la Fonction Publique Territoriale, pour les aider à gérer au mieux leur administration.

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

Facebook : le CDG se met à la page...

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var vient d'ouvrir sa page Facebook, développée en communication interne par Marion Mora.



Marion Mora, en charge de la communication numérique au Centre de Gestion depuis le 2 mai 2022, assurera la mise en ligne des informations sur la page Facebook du CDG 83.

Genèse

La volonté du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var est de mieux faire connaître ses services aux collectivités, affiliées ou non. En plus de ses moyens traditionnels et bien identifiés, comme sa newsletter, son magazine, son site Internet remodelé et modernisé, il a ainsi été décidé d'utiliser le réseau social le plus accessible sur Internet, Facebook. Sa création et son animation en contenus d'informations et graphiques ont été confiées à Marion Mora en charge de la communication numérique au CDG 83.

lement de ceux des autres également. Nous travaillons avec nombre de collectivités du Var et nous sommes en lien avec beaucoup d'acteurs de la vie publique. Dans ce contexte, nous nous donnons aussi la possibilité de relater des informations importantes de nos partenaires publics (collectivités, établissements publics, Etat, etc.). »



Application

Dans la réalité du monde moderne, une entité publique comme privée impacte moins de personnes dans ses velléités de communication si elle n'est pas sur Facebook. A raison de deux publications par semaine depuis le 13 juin, la page va essayer de remplir ces objectifs, en appliquant les bonnes pratiques du réseau. En l'occurrence publier régulièrement, de façon courte, avec des textes, images, visuels variés, d'actualité, dans l'échange et la réactivité. Autant d'atouts de nature à créer une communauté massive, fidèle, susceptible de partager les contenus et de contribuer à la réussite de la stratégie...

« Merci de nous suivre ! » a conclu dans son message de bienvenue sur le site le jour de son ouverture le président du centre de gestion Christian Simon.

➔ Pour suivre l'actualité du CDG mais aussi toutes les informations relatives à l'établissement, rendez-vous sur Facebook en tapant les mots clefs : Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var ou @cdg83var

Lien direct

Facebook est un outil à la fois large et direct pour toucher le grand public au même titre que les collectivités avec lesquelles le Centre de Gestion travaille. « Avec cette page, nous allons vers les gens, nous nous rendons plus accessibles et créons un contact différent de notre relation jusqu'à présent, sachant qu'au regard de la densité de ce que nous proposons il est devenu nécessaire de bien faire passer les messages, bien se faire identifier et comprendre. Nous allons alimenter cette page Facebook avec des informations sur l'ensemble de nos services. Cela élargit le spectre et le niveau de connaissances de notre offre », explique encore Marion Mora.



Objectifs

« Il s'agit de vulgariser ce qu'on l'on fait, explique Marion Mora, de rendre plus lisible ce que l'on propose aux collectivités, en complément de nos reportages et éclairages via nos supports. C'est une veille informationnelle qui répond à des besoins de terrain et à la volonté de nos élus de créer en ligne un bon relais de nos services, mais aussi potentiel-

Finances - Budget - Commande publique

Le compte est bon



Ce budget permet un bon déroulement de l'activité du CDG qui est alimenté principalement par les cotisations obligatoires et additionnelles versées par les collectivités territoriales et établissements publics affiliés, en application de l'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (dans la limite du taux fixé par la loi).

Robert BÉNÉVENTI,

1^{er} Vice-Président

Finances - Budget - Commande publique

Maire d'Ollioules

Vice-Président de la Métropole

Toulon - Provence - Méditerranée

Conseiller départemental

Les conclusions de la prospective financière du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var permettent d'envisager le futur avec optimisme, ce qui n'est pas contradictoire avec la poursuite d'une approche rigoureuse.

Constat

Consécutivement à la mise en place du nouveau conseil d'administration du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale du Var en début d'année dernière, le président Christian Simon a demandé aux services dédiés d'effectuer une prospective financière de l'établissement. L'étude présentée aux élus et mise en débat en séance plénière le 25 novembre 2021 a débouché sur deux enseignements majeurs, selon Lætitia Guichard, responsable finances au sein du pôle Moyens Généraux que conduit Frédéric Pieropan, directeur adjoint du CDG 83 : « le Centre de Gestion fait l'objet d'une gestion saine et rigoureuse ; il possède une capacité financière permettant d'envisager le développement de services, sans obérer sa santé financière pour le futur ».

Les taux se resserrent

A partir de ce constat très satisfaisant sur la gestion et les marges de manœuvre du Centre, et « au regard de sa volonté de faciliter l'administration de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, le conseil d'administration a donc décidé à partir du 1^{er} janvier 2022

de maintenir le taux de cotisation obligatoire à 0.80% et de réduire le taux de cotisation additionnelle de 0.6 à 0.4% », explique Lætitia Guichard. Conséquences directes de cette baisse de cotisations, les recettes vont reculer d'environ 700 000 euros en cette année 2022 et ainsi participer à une baisse importante de l'excédent cumulé.



Prospective élargie

L'étude prospective met en exergue d'autres éléments significatifs présentés également au conseil d'administration. A savoir, pour l'essentiel, la vente des locaux des Cyclades programmée cette année 2022, la réalisation du projet d'extension du bâtiment Route des Avocats à La Crau, la réévaluation des tarifs de certaines missions facultatives pour le compte des collectivités et établissements affiliés, comme la paie à façon et les archives, de même que les coûts de recrutements étalés sur 5

années en fonction du projet de mandat. Compte tenu de son utilité et de l'appréciation générale, le travail d'analyse des coûts analytiques des prestations proposées par le Centre de Gestion, entrepris en 2021, sera poursuivi en 2022. Il a vocation selon le pôle Moyens Généraux, « à fournir une information auprès des membres du Conseil d'administration sur la part payée au titre de la contribution et celles liées à la participation de la collectivité bénéficiaire ».

Dépenses et recettes 2021

A l'issue de l'exercice 2021, l'exécution du budget du Centre de Gestion du Var fait apparaître côté dépenses un total de 7 128 583,06 euros, répartis pour 6 847 224,91 euros en fonctionnement et pour 281 358,15 euros en investissement, et, côté recettes un total de 8 066 684,88 euros, dont 7 865 178,64 euros en fonctionnement et 201 506,24 euros en investissement. Ce budget permet un bon déroulement de l'activité du CDG qui est alimenté principalement par les cotisations obligatoires et additionnelles versées par les

COMPTE ADMINISTRATIF 2021	DÉPENSES	RECETTES
Fonctionnement	6 847 224.91	7 865 178.64
Investissement	281 358.15	201 506.24
Totaux	7 128 583.06	8 066 684.88

collectivités territoriales et établissements publics affiliés, en application de l'article 22 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (dans la limite du taux fixé par la loi). Ces ressources sont complétées par le produit des prestations facturées dans le cadre des missions facultatives réalisées par le

Centre selon les tarifications fixées par le conseil d'administration, en l'occurrence paie à façon, prestations d'archivage, conventions concours et examens... mais aussi par les contributions pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE).

Fonctionnement

D'après les éléments graphiques ci-dessous, les charges de personnel représentent plus de 76% des dépenses totales de fonctionnement (dépenses réelles + opérations

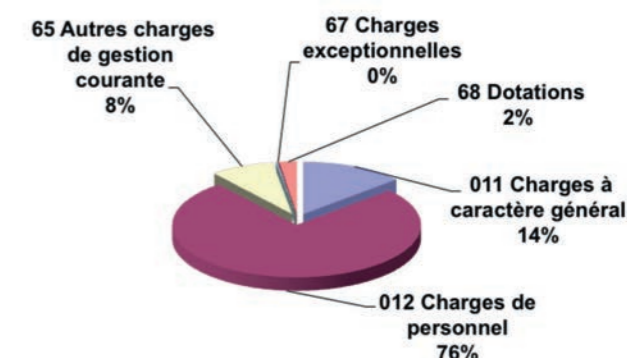
d'ordre). Elles intègrent le traitement des effectifs du Centre de Gestion et des agents intercommunaux (70%), des agents privés d'emploi (2%), mais aussi les rémunérations des intervenants, des surveillants et des agents du service de remplacement

(28%). Le poids des rémunérations dans l'ensemble du volume budgétaire traduit l'activité des services et la diversité des prestations offertes par le CDG. Il s'agit d'une ingénierie qui œuvre pour les collectivités et apporte ainsi de la valeur ajoutée.

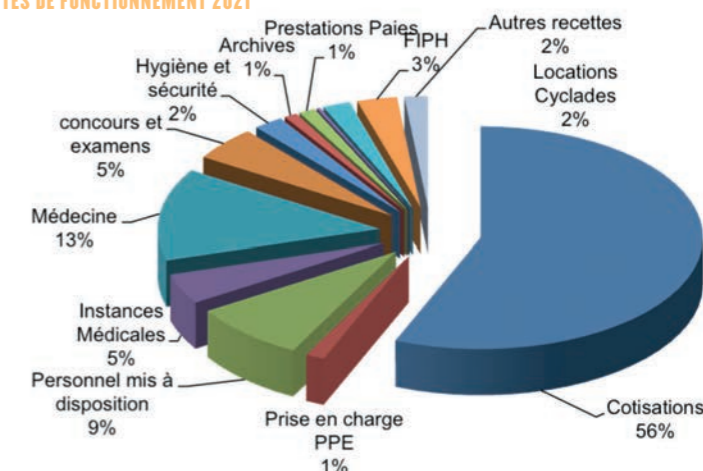
DÉPENSES	MONTANT €
CHARGES À CARACTÈRE GÉNÉRAL	919 742
CHARGES DE PERSONNEL	5 187 967
AUTRES CHARGES DE GESTION COURANTE	567 933
CHARGES FINANCIÈRES	9 672
CHARGES EXCEPTIONNELLES	6 828
DOTATIONS AUX AMORTISSEMENTS	155 083
TOTAL	6 847 225

RECETTES	MONTANT €
PRODUITS DES SERVICES	7 183 746
SUBVENTIONS D'EXPLOITATION	477 025
AUTRES PRODUITS DE GESTION COURANTE	158 354
PRODUITS EXCEPTIONNELS	14 954
AUTRES RECETTES	31 100
TOTAL	7 865 179

DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT 2021



RECETTES DE FONCTIONNEMENT 2021



Résultats 2021

A la clôture de l'exercice 2021, les résultats se sont soldés par un total de

4 861 884,55 euros, dont 4 526 239,51 € en fonctionnement et 335 645,04 € en investissement. Cette dernière section étant excédentaire il n'y a pas de nou-

veau besoin de financement. Ces résultats sont reportés à nouveau et repris lors du vote du budget primitif 2022.



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

Concours et Examens professionnels

L'Agricampus « débroussaille » les bonnes pratiques



De gauche à droite : Jean-Baptiste Ratti, Geneviève Belleuvre, Gilles Broyer, Elodie Belleuvre

Consécutivement aux examens professionnels d'adjoint technique spécialité espaces verts naturels et concernant des postes en lien direct ou indirect avec le débroussaillage, nous posons la réflexion sur les bonnes pratiques avec les experts de l'Agricampus Var réunis en table-ronde au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, à La Crau (en l'occurrence la directrice du Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole (CFPPA) Agricampus Var, Geneviève Belleuvre, accompagnée de sa chargée de projet développement et de son coordonnateur référent en apiculture).



Contexte

Alors que le débroussaillage bat son plein avant l'été dans les zones exposées à un risque incendie, consistant à limiter justement ces risques de propagation accélérée par les matières végétales (branchage, herbe, feuille...), les professionnels de l'Agricampus du Var mettent en garde contre les atteintes à la biodiversité. La tendance à faire plus que nécessaire n'est en effet pas sans conséquence sur l'environnement et la survie des espèces, comme le disent depuis longtemps les experts (le guide technique du débroussaillage réglementaire en apiculture est paru il y a déjà 10 ans). Les maires et fonctionnaires des services techniques doivent connaître ces problématiques et leurs impacts pour mieux agir en conscience.

Réflexions globales...

→ « La connaissance de ce qu'il faut faire ou pas est essentielle », évoque Elodie Belleuvre pour ouvrir les débats sur le sujet au CDG 83. « Il faut savoir qu'il existe des endroits refuges, des micro-habitats que l'on ne doit pas toucher si l'on ne veut pas détruire de nombreuses espèces, qu'il y a aussi des périodes de nidification qu'il convient de respecter. Attention, donc, à ne pas agir trop tôt et trop massivement. Plusieurs étapes sont possibles, souhaitables même, ainsi que des interventions étalées et non concentrées comme souvent ».

→ « Il est préférable en effet d'agir en amont par petites étapes », confirme Gilles Broyer. « Les gros travaux doivent être effectués de septembre à mars, en automne et en hiver, dans la période de descente de la végétation. Mais ce n'est pas dans la culture des usages en vigueur par méconnaissance du fonctionnement de notre écosystème. Nous sensibilisons et formons nos stagiaires à cette problématique ».

→ « Notre raisonnement consiste à prendre en considération l'ensemble de la problématique et à réorganiser la façon de travailler. Lorsque l'on a un bon comportement, la nature reprend le dessus, y compris dans les villes », renchérit Geneviève Belleuvre.

→ « L'environnement est un écosystème qui en comprend plusieurs et tous rendent des services à l'humanité », reprend Elodie, rappelant que l'on est entré dans la 6^e extinction de masse et qu'il est préférable de ralentir le phénomène pour la survie de l'homme.

→ « C'est la raison d'être de cet échange, pour Gilles, faire comprendre à vos lecteurs des collectivités et du grand public qu'il y a une autre manière de faire. Nous essayons de remettre en action ce qui a été oublié depuis 70/80 ans. L'humain se portera d'autant mieux s'il vit en osmose avec son environnement.

En revanche, les conséquences sont et seront dramatiques dans le cas contraire. A l'échelle du milieu urbain, une bonne végétalisation permet par exemple de réduire la température au sol de 2%. Au niveau rural, une coupe rase dans la garrigue ou le maquis va assécher et échauffer la terre, rendant ces zones mortifères. C'est contre-productif dans la lutte contre les incendies ! On peut débroussailler tout en préservant durablement la faune et la flore, il faut en être persuadé, tout comme on peut laisser des touffus. Il est indispensable d'arrêter de procéder par grandes parcelles rasées », plaide-t-il en connaisseur.

... et particulières

→ « Tout est dans la modération, dans les bonnes explications, dans les solutions alternatives aussi à ce qui se fait par habitude, par facilité aussi », selon Geneviève. Il faut bien comprendre que la forêt méditerranéenne se renouvelle tout le temps, même après un feu. Gilles rajoute qu'on peut d'ailleurs faire du miel de chardon l'année suivant un incendie, alors qu'il faudra attendre 10 ans pour le miel de romarin et de thym ».

→ « C'est pour ces raisons que nous souhaitons sensibiliser tout le monde, depuis le citoyen jusqu'au maire, et qu'il ne faut pas hésiter à nous demander conseil », soutient encore Elodie.

Leurs actions, nombreuses, offrent la possibilité d'accompagner ensemble les changements de pratiques pour un avenir climatique meilleur, voire un avenir tout court car il n'y a pas de planète B si on détruit celle-ci. L'homme, la flore, la faune, peuvent cohabiter, c'est-à-dire habiter ensemble dans la pérennité. Il en va de la responsabilité collective.

« Bis repetita placent », dit la locution latine, à savoir les choses répétées plaisent, et payent parfois. Il y a urgence à ce qu'elles prennent sinon l'addition sera lourde pour le monde.



Concours et examens professionnels : les dates à retenir

Concours Agent de maîtrise

→ Du 6 septembre au 22 octobre : Préinscription (voie dématérialisée et papier)
→ 20 octobre : Dépôt des dossiers

Examen professionnel Agent de maîtrise

→ Du 6 septembre au 12 octobre : Préinscription (voie dématérialisée et papier)
→ 20 octobre : Dépôt des dossiers

Examen professionnel Educateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS) principal 2^{ème} classe

→ Du 6 septembre au 12 octobre : Préinscription (voie dématérialisée et papier)
→ 20 octobre : Dépôt des dossiers



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

Sécurité routière : ces gestes simples qui sauvent la vie



Richard Strambio, Maire de Draguignan, ouvrait cette nouvelle édition de sensibilisation à la sécurité routière, organisée par le CDG 83, à destination des agents de la Ville, le 16 juin dernier au Cosec de Draguignan.

Le 16 juin dernier, le Centre de Gestion du Var organisait à Draguignan, en partenariat avec la Maison de la Sécurité Routière de la Préfecture du Var, une journée de sensibilisation aux risques routiers à destination des agents de la ville hôte. Plusieurs ateliers étaient ainsi proposés aux participants pour faire prendre conscience que la moindre imprudence peut entraîner de graves conséquences.

Après une pause liée aux restrictions sanitaires de ces dernières années, le Centre de Gestion du Var a relancé son rendez-vous annuel consacré à la prévention des risques routiers. À l'instar des éditions précédentes, le pôle Prévention des risques et Accompagnement social a repris une formule appréciée par les participants à savoir 8 ateliers animés par des professionnels de la prévention routière.

Mise en situation

Un simple discours ne suffit pas à sensibiliser sur les risques routiers. Aussi, pour faire passer le message de manière efficace, le Centre de Gestion a sélectionné des ateliers visant à montrer concrètement les conséquences que peut entraîner la négligence des règles de sécurité : simulation d'un choc à 7km/h pour apprécier le rôle de la ceinture de sécurité, témoignage des conséquences d'un accident, débat organisé par la Police nationale et la Prévention routière, tests de freinage à l'aide d'un freinographe, analyse des réflexes au volant, information sur les addictions...

Les conséquences d'un choc à 50km/h

La journée a été marquée par plusieurs démonstrations effectuées par un pilote professionnel. La première visait à montrer la distance nécessaire de freinage d'un véhicule roulant d'abord à 25km/h, puis à 50km/h. En amont du test, les participants étaient invités à donner leur avis sur la distance qu'il fallait au véhicule pour s'arrêter...et furent surpris d'une part de l'importance de cette distance et d'autre part, de la différence du temps d'arrêt entre 25 et 50km/h. Par la suite, le cascadeur a lancé sa voiture contre un deux-roues surmonté d'un mannequin

de la taille et du poids d'un adolescent à la vitesse pourtant relative de 50km/h. Sans casque, un choc d'une telle violence entraîne des conséquences dramatiques et définitives pour le conducteur. Durant l'après-midi, une autre démonstration de percussio n a été réalisée, cette fois-ci entre deux véhicules...toujours à 50km/h.

Les partenaires

Cette journée a été organisée avec les partenaires suivants : la Préfecture du Var avec la Maison de la Sécurité Routière du Var et les intervenants départementaux de sécurité routière - Alain Eyguesier, animateur sécurité

routière, la Direction Départementale des Territoires et de la Mer du Var, Pascal, Laurence et Kévin Dragotto, la Police nationale (CRS autoroutière - Méditerranée), Arianne Pommery addictologue, Centaure.

Interview



Richard Strambio

Maire de Draguignan

Quel est l'intérêt pour les agents de votre collectivité d'une telle journée ?

La voiture est le prolongement du système locomoteur du conducteur. Ce dernier a intégré neurologiquement cette chose. Par conséquent, on peut s'accoutumer de la vitesse qui devient grisante. De ce fait, on perd peu à peu la notion de risque et de danger. Aussi, cette journée permet de sensibiliser les agents aux risques réels liés à la conduite, notamment le personnel amené, dans le cadre de ses missions, à prendre régulièrement les véhicules de service. Il faut prendre conscience que les organes de l'homme sont fragiles, tout particulièrement la boîte crânienne et la moelle épinière. À la moindre lésion de cette dernière, les dégâts sont définitifs. Ce sont alors des vies brisées, pour les victimes mais aussi pour leur famille. Aujourd'hui, on constate une hausse des comportements agressifs liés certainement à la fin du déconfinement. Il est donc opportun de rappeler à toutes et tous les règles essentielles permettant de sauver des vies. L'objectif, c'est d'arriver à la retraite en bonne santé !



Alain Eyguesier

Animateur sécurité routière à l'Institut Méditerranéen de la Sécurité Routière (IMSR)

Comment ont évolué avec les années, les mesures destinées à prévenir des risques au volant ? Constate-t-on une amélioration ? Quelles sont les pistes à améliorer ?

Depuis 40 ans, la situation s'est nettement améliorée. En 1972, on comptait près de 16 700 morts sur la route contre moins de 3 000 en 2021. Mais on ne peut pas s'en satisfaire. Les mesures de prévention et de sensibilisation portent leurs fruits mais il n'y a pas que ça : l'aménagement des routes avec la création de ronds-points a fait baisser le nombre d'accidents graves, les constructeurs ont renforcé les équipements de sécurité, les services de secours ont progressé dans la manière de soigner les personnes accidentées. Autrefois on prenait rapidement les victimes en charge pour les transporter vers les soins (hôpital) mais aujourd'hui ce sont les soins qui viennent à la victime avant le transfert. La médicalisation se fait sur place. Il faut savoir que 90% des accidents sont liés à des problèmes de comportements. Mais en réalité, cette statistique est plus importante. Par exemple, des pneus sous-gonflés entraînant un accident. On classe cela dans les problèmes mécaniques alors que l'on pourrait tout aussi bien en imputer la cause au conducteur

qui a été négligent sur l'entretien de son véhicule. L'idée de cette journée est de faire comprendre aux conducteurs que, sur la route, il y a des comportements impératifs à adopter et des réflexes à avoir. Il est important par exemple d'avoir une bonne perception des distances. Dans mon atelier, je demande aux participants d'évaluer à quelle distance se trouve le lampadaire se situant à l'extrémité de la cour. Les réponses sont différentes. Certains évaluent la distance à 10 mètres, d'autres à 50 ! On peut travailler ses réflexes à l'aide d'exercices simples. Je propose à mon groupe d'attraper un stylo que je lâche subitement à quelques centimètres de leurs mains. C'est un exercice simple mais pratique que chacun peut reproduire avec ses proches. C'est comme ça que l'on transmet les choses de manière efficace.

Coup de chaleur : ce mal invisible



Avec les canicules à répétition, il convient d'adopter des gestes simples pour éviter les conséquences des coups de chaleur.

Un malaise soudain, des nausées et vertiges... Les coups de chaleurs ne doivent pas être sous-estimés car ils peuvent être sources de complications parfois dangereuses pour l'organisme. Certains métiers sont exposés plus que d'autres à ces risques (notamment les agents travaillant en extérieur). Rappel des précautions pour éviter le coup de chauffe!

Symptômes

Les risques liés à la chaleur ne doivent rien être sous-estimés. En effet, lorsque l'ambiance thermique est supérieure à 30 degrés, le coup de chaleur devient une urgence vitale. Les symptômes les plus fréquents sont les suivants : grande fatigue, grande faiblesse, mal de tête, vertiges, crampes, agitation, confusion...

Prévenir du coup de chaud sur le lieu de travail

Face aux canicules répétitives de ces dernières années, il convient, pour prévenir ces risques, de mettre en place différents dispositifs à savoir :

- ➔ Veiller à ce que les agents disposent d'un accès à une eau fraîche et potable
- ➔ Réfléchir aux éventuelles adaptations techniques susceptibles de limiter les effets de la chaleur (ventilateur, brumisateur, store...)
- ➔ En cas de défaut prolongé du renouvellement de l'air des locaux climatisés, organiser leur évacuation si la température intérieure atteint ou dépasse 34 degrés
- ➔ Augmenter la fréquence des pauses et des repos dans des locaux si possible climatisés ou à l'ombre si le

travail est en extérieur

- ➔ Aménager le temps de travail et faire effectuer les activités physiques au cours des heures les moins chaudes de la journée
- ➔ Prendre en compte la période d'adaptation de l'organisme qui s'étend sur 15 jours environ
- ➔ Privilégier l'aide mécanique pour les efforts de manutention
- ➔ Limiter les expositions solaires et favoriser une rotation sur les postes de travail exposés
- ➔ Limiter le travail isolé lorsque l'agent est exposé
- ➔ Informer les agents sur les risques liés à la chaleur et les mesures de premiers secours



Dr Céline Spinosa-Allouche

Médecin de prévention au CDG 83

Que faire face à un agent victime d'un coup de chaleur ?

Il faut en priorité alerter les secours en composant le 15 ou le 18. Ensuite, limiter immédiatement l'exposition de la victime à la chaleur : la mettre dans un endroit frais et aéré et retirer ses vêtements superflus. Enfin, ne pas hésiter à arroser la personne avec de l'eau fraîche.

Les premiers gestes de secours sont-ils différents selon que la personne est consciente ou inconsciente ?

Les premiers réflexes à avoir sont

différents en effet. Si la personne est consciente, il faut la faire boire de suite, et régulièrement, des petites quantités d'eau fraîche. Si la victime est inconsciente, il faut la mettre en position latérale de sécurité en attendant l'arrivée des secours.

Quelle réglementation existe ?

La réglementation ne définit pas le travail à la chaleur. Toutefois, au-delà de 30°C pour une activité sédentaire, et 28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés. Chaque année, le Plan National Canicule est actualisé.

Il définit quatre niveaux d'alerte :

- 1 Veille saisonnière activée automatiquement du 1^{er} juin au 15 septembre et plus précocement selon l'arrivée des vagues de chaleur,
- 2 Avertissement chaleur, phase de veille renforcée
- 3 Alerte canicule, des actions de prévention et de gestion sont mises en place par les services publics et les acteurs territoriaux de façon adaptée à l'intensité et à la durée du phénomène
- 4 Mobilisation maximale, en cas de vigilance météorologique rouge



10 gestes simples à adopter durant l'été

Au-delà des consignes mises en place par la collectivité, il est nécessaire d'adopter certains réflexes durant l'été à savoir :

- 1 Boire régulièrement de l'eau
- 2 S'habiller avec des vêtements amples, légers et de couleur claire
- 3 En extérieur, porter un couvre-chef et privilégier les zones ombragées
- 4 Réduire les efforts physiques pendant les heures les plus chaudes

- 5 Éteindre les sources inutiles de chaleur
- 6 Utiliser les aides mécaniques à disposition pour la manutention
- 7 Éviter la consommation d'alcool, de tabac et les repas trop riches ou trop copieux
- 8 Arrêter toute activité si les premiers symptômes se font ressentir et se faire raccompagner si la personne est amenée à conduire

- 9 S'accorder des nuits de sommeil réparateur
- 10 Si l'état de santé de la personne nécessite un suivi médical particulier (grossesse, prise de médicaments, maladie chronique...) demander conseil à son médecin traitant

Bilan de la vague de chaleur 2021

Santé Publique France indique qu'en 2021, la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur a particulièrement été impactée par les fortes chaleurs. Ainsi 118 décès en excès ont été constatés dans la région durant la période estivale (une surmortalité concernant particulièrement les personnes âgées de plus de 75 ans). Sur l'ensemble du territoire français, près de 2 500 consultations SOS Médecins

ont été enregistrées (hyperthermies, coups de chaleur, déshydratations et hyponatrémies). Les personnes de plus de 75 ans représentent 47% des passages aux urgences et 32% des consultations SOS Médecins.

Toujours selon Santé Publique France, sur 18 villes métropolitaines entre 2000 et 2010, la chaleur a été responsable de 1,2% de la mortalité. Cette augmentation est très immédiate et se concentre sur les 3 premiers jours suivant l'exposition. Pendant les étés 2015 à 2021, plus de 120

000 passages aux urgences et plus de 25 000 consultations SOS Médecins ont été recensés pour la France métropolitaine.

La surmortalité pendant les vagues de chaleur par années :

- 2015 : + 1 739 décès
- 2016 : + 378
- 2017 : + 474
- 2018 : 1 641
- 2019 : 1 462
- 2020 : + 1 924
- 2021 : + 239

Source : Santé Publique France

Le Conseil médical voit le jour

Le Conseil médical est issu de l'ordonnance du 25 novembre 2020 dite « Santé-Famille. » Ce conseil regroupe ainsi, en une instance unique, le Comité médical et la Commission de réforme afin de simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales.



Le Conseil médical regroupe en une instance unique, le Comité médical et la Commission de Réforme. Le 12 mai dernier, Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière-Instances-CNRACL du CDG 83, présentait aux agents du Centre de Gestion, le fonctionnement de cette nouvelle instance.

Ce Conseil médical a vu ainsi le jour suite au décret n°2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la Fonction Publique Territoriale, venant modifier le 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. « Avec cette instance unique, il y aura un allègement des cas de saisines, assure Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière-Instances-CNRACL au Centre de Gestion du Var. Il y aura de nouvelles obligations pour les collectivités territoriales comme diligenter des visites obligatoires auprès des médecins agréés. »

La composition du Conseil médical

Le Conseil médical peut siéger soit en formation restreinte, soit en formation plénière. « La formation restreinte rend des avis sur l'indisponibilité physique,

précise Marielle Grandjean. Elle est composée d'un médecin-président désigné par le Préfet et de deux médecins titulaires avec un ou plusieurs médecins suppléants. » La formation plénière du Conseil médical rend quant à elle des avis sur l'indisponibilité

physique liée à l'activité professionnelle (maladie professionnelle, accident de service...). Elle est composée de membres de la formation restreinte, de 2 représentants de l'administration et de 2 représentants du personnel.



Saisine et instruction

La saisine du Conseil médical est faite par l'administration : soit à son initiative (dans le cas d'une demande d'un congé longue maladie, d'un congé longue durée ou d'un congé de grave maladie) soit à la demande de l'agent. « Lorsque l'agent sollicite une saisine du Conseil médical, l'autorité territoriale dispose d'un délai de trois semaines pour la transmettre au secrétariat de cette instance, prévient la responsable de pôle. À l'expiration du délai de trois semaines, l'agent peut faire parvenir directement au

secrétariat du Conseil médical un double de sa demande par lettre recommandée. Cette transmission vaut saisine du Conseil médical. » Les dossiers sont instruits par le Président du Conseil médical. Ce dernier est accompagné d'un secrétariat placé auprès du Centre de Gestion qui reçoit, prépare les dossiers, et assure le lien avec les différentes parties : agents, collectivités, médecins du Conseil médical, médecins agréés, médecins du travail.

Nouvelles obligations pour les collectivités

En formation restreinte, le Conseil médical ne se prononce plus sur la prolongation des congés maladie au-delà

de 6 mois. Il appartiendra désormais à la collectivité de suivre ces situations et de diligenter une visite obligatoire auprès d'un médecin agréé au-delà de 6 mois consécutifs de congé maladie au moins une fois par an dans le cadre d'un congé longue maladie ou longue

durée et au moins une fois par an au-delà de 6 mois de prolongation de CITIS, avec une information en courrier recommandé. En dehors de cette obligation, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé.



Les cas de saisine du Conseil médical

L'agent peut être présent, formuler des observations ou produire des documents à sa demande en formation plénière et à la demande du Conseil médical en formation restreinte et plénière. « L'agent peut se faire représenter par son médecin traitant et se faire accompagner, s'il le souhaite, par une personne de son choix, mais uniquement en formation plénière », ajoute Marielle Grandjean. Enfin, le médecin du travail peut être présent à titre consultatif lors de la séance, à sa demande, ou à la demande du Conseil médical.

Les saisines en formation restreinte

- Pour le 1^{er} octroi d'une période de congés de longue maladie. Le Conseil médical est saisi par l'autorité territoriale et l'expertise médicale est diligentée par ce même conseil le cas échéant.
- Pour le renouvellement d'un congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie après épuisement à rémunération à plein traitement
- Pour l'octroi de la dernière période de congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie
- Pour le placement en congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie d'office et réintégration

- Pour la réintégration à l'issue d'une période de congé longue maladie, congé longue durée ou congé grave maladie lorsque le bénéficiaire de ce congé exerce des fonctions qui exigent des conditions de santé particulières
- Pour la mise en disponibilité d'office pour raison de santé, renouvellement et réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour raison de santé

- Pour le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé du fonctionnaire

- Pour la contestation d'un avis médical rendu par un médecin agréé

Les saisines en formation plénière

- Pour l'imputabilité au service d'un accident de service, de trajet, d'une maladie professionnelle, si l'employeur s'oriente vers un refus
- Pour l'octroi/renouvellement du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si l'employeur s'oriente vers un refus
- Pour les suites d'un accident de service, de trajet ou d'une maladie professionnelle
- Pour une demande initiale ou révision de l'allocation temporaire d'invalidité

- Pour une demande de retraite pour invalidité
- Pour une demande de retraite pour conjoint invalide

- Pour les agents stagiaires dans l'impossibilité définitive et absolue de reprendre leurs fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou maladies contractées en service

À savoir

Le Conseil médical rend un avis insusceptible de recours contentieux. Cet avis est notifié, dans le respect du secret médical, à l'autorité territoriale et à l'agent par le secrétariat du Conseil médical. En formation restreinte seulement, cet avis est contestable devant le Conseil médical supérieur par l'administration ou l'agent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification. L'administration prend une décision et informe le Conseil médical des décisions prises suite aux avis.

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 2

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 du Var.



comme

Conseiller
Collecter
Classer
Conserver
Communiquer

« Le C est le « b.a.-ba » du métier », revendique Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives et Numérique au Centre de Gestion du Var. « Il s'agit de la lettre de noblesse de l'archiviste. On conseille en amont pour pouvoir collecter, puis on classe, on conserve et on communique ».

Communiquer

« La communication est la finalité de notre action, mais il me semble important de commencer par cela », estime Jean-Pierre Deltour. Le rôle de l'archiviste dans la République Française est né de la nécessité de veiller à ce que chaque citoyen puisse bénéficier de la transparence de l'action publique. « Par cette transparence, chacun peut avoir accès au patrimoine historique et faire valoir ses droits. L'archiviste ne communique pas pour autant tous les documents, il est, depuis très longtemps, le garant de la confidentialité, du respect de la vie privée, récemment mise en lumière par le RGPD (Règlement général sur la protection des données), d'autant plus important à l'ère du numérique ».

Conserver

Conserver, c'est le fait de garder durablement les documents confiés à l'archiviste, résume Jean-Pierre Deltour. « Bien conserver suppose d'avoir opéré un tri en amont entre les documents légalement éliminables et ceux qui seront conservés définitivement pour leur valeur patrimoniale. Pour ces derniers l'archiviste s'assurera qu'ils seront protégés des aléas (feu, eau, vol...) et contre le fléau du vieillissement ». La conservation des données numériques est un sujet très préoccupant. « Leur fragilité est étroitement

liée à l'obsolescence des équipements et des logiciels par lesquels ils ont été créés et stockés. Cette vulnérabilité est avérée et le caractère éternel de l'information numérique une illusion ».

Classer

Le classement est une opération à la fois physique et intellectuelle. « L'ordre des documents dans le dossier doit refléter la procédure dont ils sont issus pour la rendre compréhensible. Après avoir organisé le dossier, l'archiviste le décrit dans un inventaire afin de permettre une recherche rapide et précise. ». L'auteur de l'art poétique Nicolas Boileau (17^e siècle) était peut-être aussi un peu archiviste lorsqu'il a prononcé son célèbre « ce qui se conçoit bien s'énonce clairement, et les mots pour le dire arrivent aisément »...

Collecter

Il s'agit de recueillir les documents et données produits ou reçus par les services, puis d'opérer un versement aux archives. « L'idéal est que les services aient tenu leurs dossiers conformément aux recommandations. Le versement est quasiment déjà prêt, ils gagnent du temps et les archivistes aussi », prône en connaisseur Jean-Pierre Deltour. S'agissant du numérique, l'exercice est là encore très particulier et la collecte s'avère très sélective par la force des choses. « Certaines données sont prisonnières de l'application dans laquelle elles ont été créées, ce qui rend leur collecte impossible. Pour les documents et les courriels c'est l'absence de tri, le classement et le nommage qui posent le plus souvent problème ».

Conseiller

Tout part de là. Pour faciliter la collecte et le bon fonctionnement des services l'archiviste va donner les bons conseils pour que chacun puisse accéder facilement aux documents. « C'est dans l'intérêt de tous, immédiatement et au fil du temps. Personne ne prend plaisir à rouvrir ses placards pour revenir sur de vieux dossiers clos et perdre du temps pour préparer leur archivage ! Le meilleur moyen pour agir sur ces dossiers c'est de les organiser lorsqu'on les crée

et lorsqu'ils sont actifs, mais on ne sait pas toujours comment faire. L'archiviste est justement là pour mettre en place des procédures adaptées et former les agents. Cela fait partie de nos compétences déclinées auprès des collectivités », souligne Jean-Pierre Deltour. Sur le volet numérique, l'archivage est tout simplement impossible sans actions en amont : classement, nommage et tri pour les documents, clauses dans le cahier des charges et paramétrages d'export des données pour les applications métier.



Claire Larrieux

Déléguée générale de l'Association des archivistes français

« L'archiviste est au service des sources de la mémoire »

Claire Larrieux porte la voix des archivistes, une profession qu'elle embrasse depuis 2012.

Consécutivement à un master archives, Claire Larrieux débute dans le métier au sein de l'association Aides de lutte contre le VIH, où elle crée le service archives. Elle rejoint ensuite l'Agence française du développement, établissement public qui finance et accompagne les projets dans les pays en voie de développement, ce qui lui permet de découvrir et parcourir le monde. En 2017, elle intègre l'Association des archivistes français en tant que responsable du centre de formation, avant d'en devenir en 2021 la déléguée générale. « Rassemblant 2 630 adhérents, cette institution a été fondée en 1904 avec pour ambition de faire entendre la voix de la profession face aux défis qui se présentent. Notre centre de formation accueille plus de 1 000 stagiaires par an. L'association édite des ouvrages et donne accès aux productions de ses groupes de travail en lien avec l'activité et sur des thématiques d'actualité, comme le RGPD (Règlement Général sur la

Protection des Données), elle organise des colloques, des événements itinérants et des études dans les différents groupes de travail et régionaux ». L'association fait activement la promotion du métier, notamment via la campagne « Engage un(e) super archiviste », ciblant les employeurs afin de les convaincre de l'utilité d'un tel poste. « Ce n'est pas toujours inné dans les collectivités comme dans le privé. Cette affiche rend visible les archivistes. Nous l'accompagnons d'un mode d'emploi et d'une plaquette métier pour mieux faire comprendre de quoi - et de qui - il est question, pour rendre plus accessible notre rôle. On sait plus ce que fait un bibliothécaire qu'un archiviste alors qu'il est tout autant utile pour le grand public ». Partageant avec Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle Archives du Centre de Gestion du Var, l'animation de la formation « Archiviste formateur », Claire Larrieux n'a de cesse de sensibiliser

les décideurs aux problématiques de ce métier, aux obligations légales liées aux archives dont certains n'ont pas conscience. « L'archiviste est au service des sources de la mémoire, celle d'hier et de demain, tout en aidant la collectivité à avancer dans le présent. L'archive est un outil démocratique qui va rendre compte et laisser une trace dans l'histoire ».



Elections professionnelles : une réunion d'information pour accompagner les collectivités



Près de 150 agents en provenance des collectivités et établissements publics varois sont venus assister à la réunion d'information relative aux élections professionnelles organisée par le CDG 83 le 9 juin dernier dans les locaux de la Communauté de Communes Cœur du Var.



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

Le 9 juin dernier, dans les locaux de la Communauté de Communes Cœur du Var au Luc, le Centre de Gestion du Var présentait aux collectivités et établissements publics du département, les différentes étapes des élections professionnelles qui se tiendront le 8 décembre 2022. L'objectif sera d'élire pour 4 ans les représentants du personnel qui siègeront au sein des différentes instances consultatives : Commission Administrative Paritaire, Comité Social Territorial, Commission Consultative Paritaire. Focus sur les principales questions relatives à cet événement.

1 Les collectivités de plus de 50 agents doivent organiser les élections pour leur Comité Social Territorial local

Quels sont les électeurs qui pourront voter ?

Les fonctionnaires titulaires (temps complet ou non complet) : en activité, en congé parental, accueillis en détachement, mis à disposition auprès de la collectivité. Les stagiaires (temps complet ou non complet) : en activité, en congé parental. Les agents contractuels de droit public et de droit privé : CDI, CDD, apprentis, collaborateurs de cabinet.



Comment construire la liste électorale ?

Elle est établie par le Maire ou le Président en prenant comme référence la date du scrutin. Cette liste, établie par ordre alphabétique, mentionne les noms d'usage, de naissance des agents, le genre, le prénom, le grade ou l'emploi ainsi que le nom de la collectivité. La liste est affichée dans les locaux administratifs de la collectivité et doit être rendue publique au moins 60 jours avant le scrutin soit au plus tard le 9 octobre 2022, avec la mention de possibilité de consulter la liste, et le lieu

de consultation. Cette liste est arrêtée au nombre total d'électeurs inscrits, datée, signée par l'autorité territoriale. À partir de l'affichage et jusqu'au 50^{ème} jour précédant le scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions.

Comment se déroulent les modalités de vote (hors vote électronique) ?

Pour un Comité Social Territorial Local, le vote se fait à l'urne au sein de la collectivité ou de l'établissement public. Seuls les agents empêchés peuvent voter par correspondance. La liste des agents autorisés est affichée au moins 30 jours avant la date des élections, soit le 8 novembre.

Comment se déroule le vote (hors vote électronique) ?

Le scrutin se déroule dans les locaux administratifs durant les heures de services, pendant au moins 6 heures sans interruption (l'autorité territoriale, après avis des organisations syndicales arrête les horaires du scrutin). Les votes par correspondance doivent parvenir au bureau central de vote avant l'heure de clôture du scrutin. Les bulletins parvenus après l'heure limite ne sont pas pris en compte pour le dépouillement.

Comment se passe la proclamation des résultats ?

Le bureau central de vote procède au récolement des opérations de chaque bureau et établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations. Le bureau central procède immédiatement à la proclamation des résultats. Le procès-verbal doit mentionner le nombre de votants, le nombre de suffrages valables, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenus par chaque liste. Un exemplaire du procès-verbal est immédiatement adressé au Préfet du département après son établissement. Un exemplaire du procès-verbal est immédiatement adressé aux délégués de liste et au CDG pour le calcul des décharges d'activités de service. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats. Les résultats doivent être transmis au CDG 83 sans délai à l'adresse mail : emploipublic@cdg83.fr.

2 Les élections des CAP, CCP et CST placés auprès du CDG 83 pour les collectivités et les établissements publics affiliés



Pour quelle modalité de vote le CDG a-t-il opté ?

Le vote électronique sera l'unique modalité de vote pour l'élection des représentants du personnel aux instances consultatives de la Fonction Publique Territoriale (CAP, CST, CCP). Il s'agit de l'expression des suffrages par Internet à l'aide de tous supports numériques.



Comment se déroule le vote électronique ?

La mise en œuvre du vote électronique nécessite de faire appel à un prestataire spécialisé qui met à disposition un site de vote. Un bureau de vote électronique par scrutin est constitué. Il est composé d'un président, d'un secrétaire et d'un délégué de liste désigné par les organisations syndicales candidates pour le scrutin considéré. La composition peut être identique à plusieurs bureaux.

Le scrutin sera ouvert du 1^{er} décembre à 9h jusqu'au 8 décembre à 16h.

L'information aux électeurs

Les électeurs pourront consulter les listes électorales des scrutins qui les concernent directement sur le site de vote. Les candidatures et professions de foi sont mises à disposition des électeurs sur le site de vote au moins 15 jours avant le premier jour du scrutin. Cette mise en ligne doit également faire

l'objet d'une transmission sur support papier. Les candidatures et professions de foi seront affichées dans les conditions réglementaires



Comment se fait l'authentification des électeurs ?

Chaque électeur reçoit par courrier à son adresse personnelle, au moins 15 jours avant le 1^{er} jour d'ouverture du scrutin, une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales ainsi que ses données de connexion. L'électeur pourra alors se connecter à la plateforme de vote dès l'ouverture du scrutin.

+ Retrouver l'ensemble des informations relatives aux élections professionnelles sur notre site internet : www.cdg83.fr et sur la page Facebook du Centre de Gestion du Var.

L'agent au cœur du Compte personnel de formation



Le Compte Personnel de Formation (CPF), nouveau dispositif remplaçant le Droit Individuel à la Formation (DIF), constitue un nouvel outil pour l'accompagnement des agents dans leur carrière.

Depuis 2017, le CPF Compte Personnel de Formation, remplace le DIF, Droit Individuel à la Formation, dans le champ de la formation professionnelle continue. Le Centre de Gestion aide les agents à définir leurs projets et faire les bons choix, tout en informant les collectivités.

Genèse

La réforme de la formation professionnelle de 2014, entrée en vigueur en 2015, instaure plusieurs dispositifs, parmi lesquels le Compte Personnel de Formation qui « révolutionne » le sujet. Comptabilisé en heures, il remplace le DIF, Droit Individuel à la Formation, considérant que les heures CPF sont acquises depuis le 1er janvier 2017 et créditées chaque année, que les heures DIF acquises au 31 décembre 2016 ont été automatiquement converties en heures CPF. « Cela concerne les formations qualifiantes, celles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), les préparations concours et examens professionnels, et toutes formations visant à un projet d'évolution professionnelle afin de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions », précise Sophie Dherment, Chargée Emploi Formation et conseillère en évolution professionnelle au sein du

pôle Conseil et Emploi territorial du CDG 83 que dirige Frédéric Pieropan et son adjointe Djamilia Adjina.

Conditions et mise en œuvre

Le plafond des compteurs de formation est fixé à 150 heures. Les périodes à temps partiel sont assimilées à des périodes à temps complet. Seules les périodes de travail à temps non complet ou incomplet sont proratisées. Evolution de la réforme, depuis 2020, les heures de formation au titre du CPF s'effectuent sur la base de 25 heures par an. Pour les agents publics de catégorie C peu qualifiés (sans diplôme ou niveau brevet), le plafond annuel d'acquisition est porté à 50 heures (contre 48 heures précédemment) dans la limite d'un plafond total de 400 heures. Un coup de pouce pour celles et ceux qui en ont le plus besoin afin de monter en compétences et d'élargir leur choix d'évolution.

La mobilisation des droits CPF en heures

des agents publics est du ressort de leur employeur.

Le CPF ne nécessite pas que l'organe délibérant prenne une délibération pour le mettre en place. En revanche, la nécessité de garantir une équité de traitement dans l'instruction des demandes doit conduire chaque employeur public à définir une procédure lisible et précise tant pour les agents concernés que pour les personnes qui interviendront dans le processus de décision.

Ainsi, cette mise en œuvre opérationnelle du CPF requiert une délibération détaillant les conditions et les modalités de fonctionnement propres à la collectivité, ainsi que le plafonnement de prise en charge des frais de formation.

L'agent souhaitant utiliser ses droits doit en faire la demande auprès de son employeur qui instruit ensuite la demande. Le processus est le suivant : examen de la conformité de la demande ; acceptation ou refus de celle-ci ; si acceptation, contact avec l'organisme de formation pour organisation de la session ; paiement de cet organisme de formation par l'employeur public. En outre, le CEC, Compte d'engagement citoyen pour les agents publics permet de bonifier à hauteur de 20 heures et dans la limite de 60 heures, le total de formation en reconnaissance d'engagements dans le service civique, la réserve sanitaire, l'action bénévole...

Changements

Le secteur privé a connu nombre de changements dans l'organisation de la formation professionnelle, notamment au niveau des OPCO, Opérateurs de compétences qui ont pour mission d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, tandis que dans le secteur public la réforme a instauré des subtilités également sur le fond. Si l'on reste toujours sur un nombre d'heures acquises et à consommer, le DIF d'antan imposait un lien avec les métiers de la collectivité et un intérêt direct pour celle-ci, mais pas avec le poste de l'agent. Désormais, et comme son nom l'indique, le Compte personnel de formation impose un lien avec le projet professionnel personnel de chacun, ce qui change complètement l'approche. « Cela renforce la notion de carrière. Ce droit à la formation pour tous part du principe que l'agent peut évoluer tout au long de sa vie professionnelle et doit s'impliquer dans son parcours de formation en fonction de ses envies, de ses aptitudes voire de ses inaptitudes en raison de l'apparition d'éventuelles situations de handicap », explique Sophie Dherment. Par ailleurs, le CPF est applicable pour tous les agents fonctionnaires et contractuels, sans délais de carence comme autrefois.



Accompagnement

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var accompagne via son pôle conseil et emploi territorial les agents et les collectivités. « Nous effectuons des conseils en évolution professionnelle, consistant en résumé à aider les agents à définir leurs projets. En utilisant notamment des fiches métiers et des questionnaires ciblés, nous arrivons à définir ensemble les points forts de vie de chacun, leur niveau d'employabilité dans divers métiers et services, leur plus value aussi qui émerge du croisement de tous les critères », souligne Sophie Dherment. Au

niveau des collectivités publiques et établissements publics affiliés, en particulier chez les plus petits qui n'ont pas la connaissance du sujet ni la ressource humaine correspondante, le pôle effectue un vaste travail de calcul du nombre d'heures, de mise à jour du processus de décrémentation (voir par ailleurs), d'évaluation du coût des formations. Une grosse activité pour le Centre, effectuée sur place, dans les entités demandeuses, par les conseillers.

Pour tout renseignement, sophie.dherment@cdg83.fr.

Avertissement

Attention aux SMS et mails d'offres sur le CPF, beaucoup d'arnaques circulent, il ne faut pas répondre !

Décrémentation

La décrémentation est la procédure permettant de soustraire du compteur CPF d'un agent public les heures consommées lors des formations qu'il a suivies au titre de son Compte personnel de formation. Deux options existent pour décrémenter les heures CPF de plusieurs agents publics : par le site Internet PEP'S en déposant un fichier de décrémentation à partir du service « Décrémentation des droits CPF » ; par l'espace gestionnaire ouvert aux employeurs publics. Lesquels doivent porter toute consommation de droit CPF à la connaissance de la Caisse des dépôts et consignations qui en a la gestion.

Inscription

www.moncompteformation.gouv.fr permet de s'informer et de rechercher une formation, mais la création de son dossier et son inscription nécessitent de prendre contact avec sa collectivité.



Retrouver tous les documents du compte personnel de formation sur le site Internet du CDG 83 ou par mail : sophie.dherment@cdg83.fr

Un Nouveau Code Général de la Fonction Publique

La partie législative du Code Général de la Fonction Publique créée par l'ordonnance du 24 novembre 2021 est entrée en vigueur le 1^{er} mars 2022. L'ordonnance codifie dans un corpus juridique unique de 1265 articles, les quatre lois statutaires de la fonction publique de 1983, 1984 et 1986 ainsi que les textes de lois plus récents. La partie réglementaire interviendra en 2023.

La codification vise à

- ➔ Simplifier et renforcer la lisibilité du droit de la fonction publique en regroupant à droit constant toutes les dispositions législatives et, à terme, réglementaires applicables aux agents publics, titulaires comme contractuels.
- ➔ Favoriser l'accessibilité des règles pour tous les acteurs et, en particulier, les agents publics eux-mêmes.

Le code a également pour ambition de réunifier à terme les trois fonctions publiques et de créer un équivalent au code du travail. L'idée est qu'il n'y ait qu'une seule fonction publique comprenant des variants. La DGCL y a fait état dans un récent colloque de présentation intitulé « le nouveau code, un socle commun de la fonction publique ».

La partie législative rassemble :

- ➔ Les quatre lois statutaires de la fonction publique dites « statutaires » à savoir, la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, commune aux trois fonctions publiques, la loi du 11 janvier 1984, la loi du 26 janvier 1984 et la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives respectivement à la fonction publique d'Etat (FPE), à la fonction publique territoriale

et à la fonction publique hospitalière.

- ➔ Des dispositions plus récentes comme l'ordonnance du 2 juin 2021 portant réforme de l'encadrement supérieur de la FPE.

La partie législative du code est organisée selon un plan thématique propre aux ressources humaines, elle comporte 8 livres :

➔ Livre I^{er} Droits, obligations et protections

Éléments définissant le cadre d'exercice des agents publics (les protections accordées aux agents publics, les obligations et la déontologie...)

➔ Livre II Exercice du droit syndical et dialogue social

Il reprend les éléments constitutifs du dialogue social et les outils de mise en œuvre de ce dialogue à travers le rapport social unique et les organismes consultatifs (spécialement les comités sociaux et les commissions administratives paritaires).

NB : les dispositions relatives aux instances de dialogue social au sein de la fonction publique sont codifiées dans leur version applicable à l'issue de leur renouvellement, l'entrée en vigueur de cette partie du code est donc reportée au renouvellement de ces instances.

➔ Livre III Recrutement des agents publics

Ce livre concerne les conditions de recrutements de titulaires (et par là même les concours et ses adaptations, tel que l'accès réservé aux militaires ou le dispositif « Pacte »), comme celles relatives aux contractuels. Il précise également les cas particuliers des emplois à la décision du gouvernement, les emplois de direction, ou encore les modalités d'emploi des personnes en situation de handicap.

➔ Livre IV Principes d'organisation et de gestion des ressources humaines

Il détaille les notions de corps, de cadres d'emplois, de lignes directrices de gestion ainsi que la formation professionnelle. Le télétravail, les organisations de service et les organismes assurant des missions de gestion (comme les Centres de gestion ou le CNFPT) y font chacun l'objet d'un titre spécifique.

➔ Livre V Carrière et parcours professionnel

Ce livre développe toutes les positions (activité, congé parental, détachement disponibilité) et les formes de mobilité des agents publics (mise à disposition, mutations...), mais aussi les modalités d'appréciation de la valeur professionnelle, les possibilités d'avancements et de promotions. A noter un titre très important relatif à la discipline.

En effet, celui-ci unifie les dispositions relatives aux sanctions disciplinaires dans les trois fonctions publiques. Les mesures relatives à la suppression d'emploi, la perte d'emploi et les autres formes de cessation définitive de fonctions ou d'emploi ont un titre dédié dans ce livre V.

➔ Livre VI Temps de travail et congés

Il englobe toutes les dispositions relatives au temps de travail et à tous les congés autres que le congé parental.

➔ Livre VII Rémunération et action sociale

Il rassemble les dispositions relatives à la rémunération des agents publics, mais également relatives aux avantages divers (comme les logements de fonction), à la prise en charge des frais de déplacement et les éléments relatifs à l'action sociale.

➔ Livre VIII Prévention et protection sociale

Ce dernier livre réunit les mesures relatives à l'hygiène et la sécurité ainsi que celles concernant la prévention sanitaire et sécuritaire. A noter un titre important est consacré aux protections liées à la maladie, aux accidents et aux maladies professionnelles, au temps partiel pour raison thérapeutique, à l'invalidité ou au décès. Ces derniers dispositifs sont d'ailleurs similaires pour les trois fonctions publiques.



Focus sur la numérotation des articles du CGFP

La numérotation des articles du CGFP reprend les règles de classement. Ainsi toutes les dispositions, ayant valeur législative, commencent par la lettre « L », suivie de trois chiffres précédant un tiret puis d'un dernier nombre. Les chiffres avant le tiret, visent successivement le numéro du Livre, celui du Titre puis celui du Chapitre. Le nombre se trouvant après le tiret indique le numéro de l'article au sein du Chapitre, du Livre, du Titre du Livre considérés.



Un code exclusivement législatif

L'objectif affiché était celui de la clarification de la hiérarchie des normes juridiques. Par là, des dispositions législatives ont été déclassées en dispositions réglementaires. Aussi, l'abrogation d'un certain nombre de dispositions est reportée à l'entrée en application de la partie réglementaire, afin qu'elles subsistent dans l'ordonnement juridique.



A savoir

Les visas ne constituent pas un élément de régularité de l'acte administratif. Dès lors, en cas d'absence de visa (CE 3 juin 2013, n° 334251) ou encore visa erroné (CE 23 mars 2012 n° 352360), cela n'a pas d'incidence sur la légalité de l'acte administratif.



En pratique

La codification est faite à « droit constant » ce qui signifie qu'il n'y a pas de modification de la norme (pas d'innovation juridique) mais de sa forme.

En ce qui concerne la signature des actes, les actes pris antérieurement au 1^{er} mars ne sont pas à modifier. A compter du 1^{er} mars, il convient de modifier les références ou a minima de viser le code général de la fonction publique. Pour retrouver les articles de référence, des tables de concordance sont disponibles.

En ce qui concerne la partie réglementaire, il convient de continuer de viser dans les actes juridiques, les décrets applicables en l'état.

Le Collège référent déontologue devient le Collège référent Déontologue et Laïcité



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

En vertu des articles L124-3, L452-38 et L452-39 du code général de la fonction publique et du Décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021, le Président du Centre de gestion désigne un référent laïcité pour les collectivités et établissements affiliés ou ayant signé la convention dite « socle » et leurs agents. Ce référent est en charge d'assurer :

- 1 Le conseil aux chefs de service et aux agents publics pour la mise en œuvre du principe de laïcité (situations individuelles ou sur des questions d'ordre général) ;
- 2 La sensibilisation des agents publics au principe de laïcité ;
- 3 L'organisation de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année ;
- 4 La rédaction d'un rapport annuel comprenant un état des lieux.

Le Centre de gestion de la fonction publique du Var a choisi de confier cette mission au collège référent déontologue.

Ainsi, le 1^{er} avril 2022, le Collège référent déontologue a fait peau neuve en devenant référent Déontologue et Laïcité. L'arrêté, la plaquette d'information ainsi que l'ensemble des documents relatifs à la déontologie ont été mis à jour en conséquence.

En revanche, ni la composition du Collège, ni la procédure de saisine n'ont changé.

Pour expliquer son rôle et la procédure

de saisine, le Collège référent déontologue et laïcité a envoyé aux autorités territoriales, Directeurs généraux et Responsables des ressources humaines des collectivités et établissements publics locaux du Var par courriel du 10 juin 2022 une invitation à s'inscrire à un webinar du 27 juin matin.

Le Collège référent déontologue a également demandé par ce mail aux employeurs territoriaux du Var de compléter et de lui retourner une enquête sur l'application de la laïcité. Cette enquête lui permettra de réaliser le rapport annuel qui sera communiqué par le Président du Centre de Gestion au Conseil d'administration mais aussi à la Préfecture. Un résumé sera également adressé au comité social territorial. Il en remercie vivement par avance les employeurs territoriaux.

Le Président du Centre de Gestion a communiqué aux autorités territoriales du Var par courrier de début juin sur cette évolution et les actions du Collège.

Il est attiré votre attention sur le fait que ces nouvelles missions relatives à la laïcité s'exercent sans préjudice des actions menées en interne par les employeurs territoriaux, notamment concernant l'organisation de la journée du 9 décembre.

Par ailleurs, il est important de savoir qu'il n'a pas été choisi d'étendre les attributions du Collège aux usagers du service public, même en matière de laïcité. De plus, pour mémoire, le collège référent déontologue et laïcité placé auprès

du CDG 83 n'est ni en charge de recueillir les signalements des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes (qui relèvent du Pôle Prévention des risques professionnels et accompagnement social d'un autre service du centre de gestion), ni référent lanceur d'alerte.



Pour de plus amples informations, vous pouvez consulter la page dédiée sur le site internet du CDG 83 : [https://www.cdgvar.fr/Onglet Référent Déontologue](https://www.cdgvar.fr/Onglet_Référent_Déontologue)

Comment accéder à la page du collège référent Déontologue et Laïcité placé auprès du CDG 83 ?

1 Aller sur le site : www.cdg83.fr et cliquer sur l'accès rapide « référent déontologue » :



2 Ensuite cliquer sur la page à la fin du dernier paragraphe pour atteindre la page du Collège

Si vous souhaitez saisir le collège référent déontologue, vous informer sur ses missions et son fonctionnement, suivre son actualité ou lire ses productions, consultez [la page](#) relative au référent déontologue dans Conseil juridique



3 Sur "la page", vous trouverez en cliquant sur les cliquez-déroulez toutes les informations utiles en la matière ainsi que différents éléments de documentations et notamment les formulaires de saisine et les affiches d'information, comme :

Pour saisir le collège :

- ➔ Formulaire de saisine par un agent ;
- ➔ Formulaire de saisine par un employeur ou un chef de service ;
- ➔ Affiche d'information 2022

Pour comprendre son fonctionnement :

- ➔ Tableau synoptique saisine référent déontologue par les agents ;
- ➔ Tableau_synoptique_saisine_référent_déontologue_employeur
- ➔ Schéma de la HATVP de procédure internalisée en trois temps (saisine par employeur) ;
- ➔ Power point journée d'actualité du 13/02/2020
- ➔ Présentation du CRDL du 27 juin 2022
- ➔ Comment communiquer sur le CRDL
- ➔ Arrêté portant renouvellement du Collège référent Déontologue et Laïcité du 31 mars 2022

Publication de la Préfecture du Var (novembre 2020) : <http://www.var.gouv.fr/>

- ➔ lettre circ fpt deontologie_;
- ➔ annexe fpt deontologie ;

Sur le cumul d'activités et la HATVP :

- ➔ FAQ du Contrôle déontologique

- ➔ Power point journée d'actualité du 13/02/2020 RD ;
- ➔ formulaire-de-demande-de-cumul-d-activités-a-titre-accessoire 2022
- ➔ formulaire_de_déclaration_activités_secondaire_temps_non-complet_2022

Pour comprendre le rôle de chacun dans la déontologie :

- ➔ Le rôle du chef de service ;
- ➔ Modèle de charte de déontologie des rapporteurs de la mission sur la déontologie devant l'Assemblée nationale ;
- ➔ Le sens de l'action publique (Magazine automne 2018) ;

Sur la laïcité :

- ➔ Nouvelle charte de la laïcité dans les services publics (Source : www.fonction-publique.gouv.fr) ;
- ➔ Charte de la laïcité dans les écoles (Source : Education Nationale) ;
- ➔ Bouquet de ressources valeurs de la République et Laïcité (CNFPT) ;
- ➔ Les Fondamentaux – La Laïcité et les collectivités territoriales (CNFPT) ;
- ➔ Laïcité article mag hiver 2018-2019

Sur les obligations de discrétion et de secret professionnels et le devoir de réserve :

- ➔ Les limites à la liberté d'expression des agents sur les réseaux sociaux (Magazine printemps 2019).

Sur les obligations déclaratives (pas à jour) :

- ➔ Flash info n°2017-120 relatif aux obligations déclaratives ;
- ➔ Circulaire ministérielle du 4 août 2017 relative aux déclarations de situation patrimoniale ;
- ➔ Circulaire ministérielle du 4 août 2017 relative aux déclarations d'intérêts (comprenant des modèles)

Les articles publiés dans le magazine du CDG 83 en lien avec la déontologie :

- ➔ Le sens de l'action publique (Magazine automne 2018) ;
- ➔ Laïcité (Magazine hiver 2018-2019) ;
- ➔ Les limites à la liberté d'expression des agents sur les réseaux sociaux (Magazine printemps 2019).



Nous vous invitons à consulter également la veille juridique statutaire sur notre site pour suivre l'actualité en matière de déontologie relative à la fonction publique territoriale.

Retour en images



- 1** Conseil d'administration du Centre de Gestion du Var le 19 mai 2022.
- 2** Bernard Chilini, Maire de Figanières et 4ème vice-président du CDG 83 en charge de l'emploi public et des relations sociales à l'occasion de la réunion d'information consacrée aux modalités des élections professionnelles, le 9 juin 2022 dans les locaux de la Communauté de Communes Cœur du Var.
- 3** Gil Boschetti, responsable de secteur Instances paritaires / conseil statutaire au CDG 83 et Barbara Morin, gestionnaire Comité Technique / CHSCT / CCP, présentant aux collectivités les informations relatives aux prochaines élections professionnelles.
- 4, 5 et 6** Journée sur la sensibilisation aux risques routiers à destination des agents de la Mairie de Draguignan, organisée par le Centre de Gestion du Var, le 16 juin dernier au Cosec de Draguignan.