

Élections professionnelles : Les enjeux du vote p.12



Le CDG 83 sensibilise au(x) bruit(s) dans
les établissements d'accueil de jeunes p.8



Les modalités du scrutin p.16



Rapport Social Unique : l'enquête est
ouverte ! p.18

Sommaire

p.3

Rencontre

Gaëlle Denneval, psychologue au Centre de Gestion du Var

p.4

Finances – Budget – Commande Publique

Budget : un suivi en pôles

p.6

Concours et Examens professionnels

Les fonctions et le cadre d'emploi des assistants socio-éducatif

p.8

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Le CDG 83 sensibilise au(x) bruit(s) dans les établissements d'enfants

p.10

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Mise en place de la réunion d'information et de prévention collective (VIP)

p.12

Dossier

Élections professionnelles : les enjeux du vote

p.14

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 3

p.16

Relations sociales – Emploi public

Élections professionnelles, retour sur les modalités de vote

p.18

Relations sociales – Emploi public

Rapport Social Unique : L'enquête est ouverte !

p.20

Actu juridique

Le régime de gestion des contractuels évolue - Favoriser l'évolution professionnelle des agents

p.24

Retour en images

Édito



Elections professionnelles, un scrutin à enjeux

Au niveau national, à chaque élection, le constat reste le même : la vie politique est désormais marquée par une désaffection des électrices et des électeurs.

Pour autant, les élections professionnelles dans la Fonction Publique Territoriale semblent, elles, ne pas subir le même sort, et continuent de susciter l'intérêt des agents.

Le dialogue social conditionne en effet le bon fonctionnement d'une Collectivité Territoriale ou d'un Etablissement Public. Il se formalise au travers d'instances nationales, comme le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, et locales, comme les Comités Sociaux Territoriaux ou d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, les Commissions Administratives ou Consultatives Paritaires.

Ces derniers ont vocation à associer les agents aux prises de décisions de l'administration, dont le périmètre peut être individuel ou collectif. Les meilleures mesures sont bien celles qui sont partagées et qui entraînent l'adhésion, ou à défaut celles qui font l'objet de concertations et de discussions.

Tous les quatre ans, chaque agent est donc en droit de voter afin d'élire des représentants siégeant dans ces organes. Ainsi, le jeudi 8 décembre, l'ensemble des agents des Collectivités Territoriales et Etablissements Publics seront appelés aux urnes.

Christian SIMON

Président du Centre de Gestion du Var

Maire de La Crau

Vice-Président de la Métropole

Toulon-Provence-Méditerranée

Rencontre



Dessin réalisé par Julie Réal, ergonome et spécialisée dans les représentations du travail.

Gaëlle Denneval, une psychologue au travail

Gaëlle Denneval a intégré depuis le 10 août le Centre de Gestion du Var en qualité de psychologue du travail. Une création de poste nécessaire au regard de la demande.

Genèse

La compétence évaluation des RPS est exercée de longue date au sein du Centre de Gestion du Var par le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social, que manage Franck Dal Pan. Lequel pôle fait appel en renfort depuis 2015, sous forme d'une à deux vacations annuelles, à une professionnelle extérieure, Gaëlle Denneval, s'agissant d'évaluations RPS, risques psychosociaux. La demande croissante des collectivités sur ce champ, d'une part, et le développement de nouvelles missions d'autre part, augmentent la charge de travail « maison ». En conséquences, l'ouverture d'un poste s'est imposée, de même que le choix de recruter une personne qualifiée, qui est en l'occurrence en pays de connaissance.

Parcours

Gaëlle Denneval est psychologue du travail diplômée depuis 2006 et couvre un large éventail de possibilités qu'elle résume ainsi : « j'interviens sur tout ce qui permet d'adapter l'homme au travail et le travail à

l'homme ». Son parcours riche d'une grande variété a débuté en milieu associatif dans le droit des femmes victimes de violences (physiques, psychologiques, financières), afin de les aider à renouer le lien avec le travail et à trouver une autonomie salvatrice. Elle enchaîne son activité dans un cabinet de reclassement auprès de cadres ayant connu un passage professionnel délicat de licenciement ou de démission. Puis elle intègre la Fonction Publique en Mairie de Toulon comme chargée de ressources humaines dans l'attente de passer le concours de psychologue territoriale. Un poste qui lui permet de comprendre les rouages de l'administration, avant de rejoindre la direction santé au travail dès l'obtention du concours en question.

Valeur ajoutée

« Conjointement à mes fonctions en mairie, mes vacations au Centre de Gestion du Var m'ont donné envie d'aller plus loin avec cette équipe et de le faire à plein temps, plus uniquement sur mon temps personnel. L'ouverture du poste est arrivée à

Gaëlle Denneval, psychologue au travail au Centre de Gestion du Var : « J'interviens sur tout ce qui permet d'adapter l'homme au travail et le travail à l'homme ».

Budget : un suivi en services



Désormais, l'ensemble des services du Centre de Gestion est impliqué dans la gestion de leurs budgets respectifs.

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

Le Centre de Gestion Var a déployé cette année une nouvelle organisation de suivi pôle par pôle, impliquant chacun dans une nouvelle méthodologie soutenue et supervisée par Laetitia Guichard, responsable finances.

Genèse

Avec l'assentiment du président Christian Simon et du vice-président Robert Beneventi, délégué aux finances, la nouvelle gouvernance du Centre de Gestion du Var a voulu impliquer l'ensemble des services dans la gestion de leur budget. Pour ce faire, il a été décidé de mettre en place une nouvelle organisation afin de préparer et de suivre le budget des services, avec et par leurs référents respectifs (voir encadré par ailleurs). Ce travail a été réalisé avec l'appui et le savoir-faire éprouvé de Laetitia Guichard, responsable finances, qui coordonne l'ensemble des éléments à dessein d'établir un budget global. « Jusqu'à présent, le budget par service était réalisé mais géré par le responsable du pôle Moyens Généraux, Frédéric Pieropan, et moi-même », explique-t-elle. « Désormais, chacun est impliqué sur l'ensemble de la chaîne, en partant du besoin jusqu'à la dépense ».

Réorganisation

Au début de cette année 2022, des réunions de préparation budgétaire ont été organisées entre les différents responsables des services, le directeur général, Eric Guillou, le directeur adjoint, Frédéric Pieropan, et la responsable finances, Laetitia Guichard. Chacun avait pour mission de déterminer son besoin de crédits, pour quels projets, à quelle échéance, en détaillant les dépenses et les recettes, afin de soumettre ces éléments aux arbitrages de la direction, considérant que 90% des demandes au moins sont validées, même si des ajustements ont été nécessaires en correspondance avec la politique du Centre. Pour une meilleure identification des demandes et de leur conduite des opérations, une aide sous forme de tableaux à compléter leur a été fournie, permettant d'enregistrer leur besoin par ligne budgétaire et facilitant leur suivi tout au long de l'année.

Validation

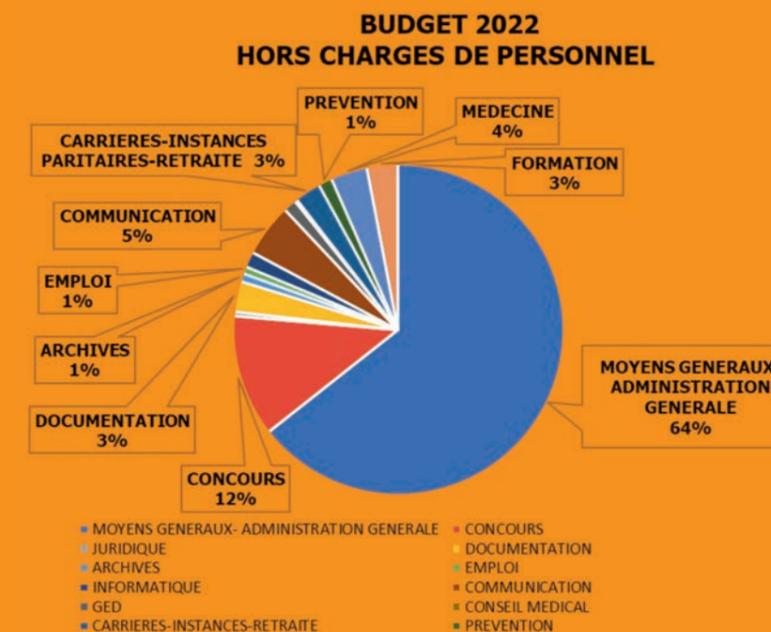
Dans ce contexte, l'ensemble de ce travail effectué par les services a été présenté au président Christian Simon et au vice-président délégué Robert Beneventi pour approbation. Après validation, la compilation de chaque budget a été intégrée dans le budget global du Centre de Gestion du Var en respectant une comptabilité analytique par ligne budgétaire et par service. Ce dispositif a été soumis aux votes du conseil d'administration le 17 mars 2022 dans sa globalité. En outre, pour faciliter la compréhension de chacun en cette première année de fonctionnement, des validations régulières ont été effectuées par Laetitia Guichard avec chaque responsable de service, notamment à la fin du premier semestre.

Déploiement

Une réorganisation majeure, particulièrement complexe à déployer car nécessitant la formation de ces chefs de services à cette conduite financière de projets, ce qui n'est pas leur métier d'origine. Cette mise en place « vise à une optimisation collective du budget, de sa compréhension, de sa gestion, sachant que ces bénéfices collectifs sont aussi individuels car cela fait monter tout le monde en compétences. La valorisation des acquis sur le volet financier est une valeur ajoutée indéniable », souligne Laetitia Guichard, qui a accompagné et suivi de près cette mise en œuvre. D'autant que dans l'ensemble une très bonne maîtrise des responsables a été constatée. Les quelques ajustements ont été souvent causés par des aléas compliqués à anticiper en début d'année, adaptés ensuite lors d'une décision modificative en septembre. Cette implication des services dans le suivi de leurs budgets est donc positive, tous les interlocuteurs ayant eu une totale autonomie de leurs crédits budgétaires tout en respectant une enveloppe allouée.

Budget

La ventilation des charges à caractère général et des autres charges de gestion courante du budget 2022 par service a été effectuée de la façon suivante :



En route vers le référentiel M57

Le référentiel M57 est une instruction budgétaire qui va devenir, au 1^{er} janvier 2024, la norme unique et obligatoire pour toutes les collectivités. A terme, le référentiel M57 remplacera les normes M14, M52, M61, M71, M831 et M832.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, certaines collectivités ont pu déjà adopter ce référentiel, mais le Centre de Gestion du Var, étant actuellement sur la norme M832, ne pouvait pas bénéficier du dispositif à cette date.

La M832 utilisée actuellement par le Centre de Gestion du Var possède un plan des comptes adapté avec des articles spécifiques aux Centres de gestion et la mise en place a été plus longue. Il a fallu attendre que la DGFIP puisse communiquer la transposition des natures M832 vers la M57. Cette étape n'a pu se faire qu'au 2^e semestre 2022. Considérant les délais de mise en place, le CDG n'a pu prévoir le passage au 1^{er} janvier 2023.

Le service finances va donc planifier au 1^{er} semestre 2023 le lancement du projet avec l'éditeur métier CIRIL afin d'être opérationnel pour le 1^{er} janvier 2024.



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

Guillaume Barthélémy passe en classe supérieure



A l'instar du parcours de Guillaume Barthélémy, la réussite au concours permet d'évoluer au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Guillaume Barthélémy est devenu assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle au sein du Conseil départemental du Var suite à la réussite du concours présenté au Centre de Gestion du Var. Retour sur un parcours engagé au service d'un large public.

Début de l'histoire

Diplômé « moniteur éducateur » et intervenant en prévention spécialisée depuis 2005, Guillaume Barthélémy fait partie de la génération des éducateurs de rue œuvrant dans le cadre de la politique de la ville, auprès de publics issus des quartiers en difficulté. Durant dix ans, il s'investit à Toulon au sein de la Ligue Varoise de Prévention. Une structure d'intervention préventive auprès des jeunes et des familles en risque d'inadaptation sociale, visant à éduquer à la citoyenneté, lutter contre l'isolement, agir en médiation. Quatre années à la Beaucaire, deux autres à la cité Pontcarral, puis quatre ans à nouveau à Ollioules lui confèrent une solide expérience auprès des jeunes et de leurs familles. « Il s'agissait de participer activement au déploiement du Schéma départemental de l'enfance et de la famille que porte le Conseil départemental, et de travailler dans le cadre du mandat territorial ». Cela lui a permis d'évoluer au contact de beaucoup d'interlocuteurs dans le Var, y compris dans l'environnement du handicap, ayant effectué un stage de formation ciblé sur ce public ».



Montée en puissance...

« Après le mandat territorial, j'ai eu envie de travailler sur le mandat nominatif », poursuit Guillaume Barthélémy. « Pour ce faire, j'ai entrepris avec succès une démarche de validation des acquis de l'expérience d'éducateur spécialisé en 2012 ». Différence fondamentale entre les deux approches : « le premier concerne un territoire d'intention bien défini par la politique de la ville. Les interventions demeurent anonymes, sans le moindre compte à rendre sur les personnes. Les missions sont quantifiées par statistiques.

Avec le second, on nous confie des mandats sur des mineurs et leurs familles. Cela nous engage à rendre des comptes nominatifs, comme son nom l'indique, d'une part à l'autorité administrative et quand cela est nécessaire à l'autorité judiciaire ». C'est dans ce contexte et pour exercer cette fonction qu'il quitte la Ligue Varoise de Prévention après dix ans d'activité pour rejoindre le service de l'aide sociale à l'enfance début 2015, après sa réussite au concours d'assistant socio-éducatif passé au Centre de Gestion du Var. Un service

de 33 personnes, dont 30 travailleurs sociaux, ciblé sur la ville de Toulon. L'échelon départemental lui est apparu d'autant plus évident au sortir du monde associatif que la loi NoTRE (promulguée également en 2015), s'inscrivant dans l'acte III de la décentralisation, a renforcé ses compétences sociales.

... et en compétences

Epanoui dans son travail, Guillaume Barthélémy aspire au fil du temps à prendre des responsabilités de management. Sa montée en compétences vient d'être confirmée par une montée en grade à la faveur de son succès au concours d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle, passé au Centre de Gestion du Var. « C'est un grade que l'on peut acquérir par avancement à l'ancienneté, mais en réussissant le concours j'ai gagné cinq à

huit ans d'avancement, justement. Cela me permet de postuler à des fonctions auxquelles je n'aurai jamais pu prétendre sinon, comme responsable de service par exemple. Ce que j'ai l'intention de faire. Je pense bien maîtriser mon environnement professionnel et je souhaite déployer mes connaissances, mes envies, mes idées, à un niveau d'encadrement correspondant, dans le milieu de l'enfance ou dans une autre affectation ».

Sur un plan général, dans le respect des personnes, les assistants socio-éducatif de classe exceptionnelle recherchent les causes qui compromettent leur équilibre psychologique, économique ou social. Ils conçoivent et participent à la mise en œuvre des projets socio-éducatifs de la collectivité territoriale ou de l'établissement public dont ils relèvent.



Changer les pratiques

Exerçant depuis 18 ans une activité professionnelle dans le social, il réfléchit toujours à ce qui l'a attiré, tout en ayant un faisceau d'indices, à défaut de réponse unique. « La première motivation réside dans la diversité des publics, à savoir des jeunes de 0 à 25 ans, leurs familles, le fait de travailler avec des partenaires institutionnels, associatifs, administratifs, judiciaires. Quand une famille a un enfant confié aux services du Département, c'est le volet assistant socio-éducatif qui prend le relais. On peut gérer les affaires qui le concerne sur un large spectre, de l'Education Nationale pour ses études au bailleur social HLM pour son logement. Autour des questions judiciaires, nous sommes en liens directs avec les forces de l'ordre, les magistrats, la Protection maternelle et infantile (PMI), le service adoption, les assistantes familiales... La liste d'interlocuteurs est longue, diversifiée, complète ».



Des solutions pour nombre de situations

Lorsque l'on a travaillé dans l'aide sociale à l'enfance au Département, en l'occurrence du Var, « on peut faire de même dans n'importe quelle collectivité. Nous apprenons et mettons en application des solutions pour nombre de situations, avec psychologie, y compris bien entendu dans la gestion des conflits, dans des conditions d'urgence, dans l'adversité. C'est une grande richesse. En outre, nos fonctions dépassent les frontières départementales jusqu'aux lieux de vie des enfants placés ailleurs, quand bien même ils sont loin, car ils dépendent toujours de notre responsabilité au regard de la localisation administrative de résidence de leurs familles ».



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 sensibilise au(x) bruit(s) dans les établissements d'accueil de jeunes



Il est clairement établi qu'un niveau sonore élevé peut provoquer des phénomènes graves et irréversibles comme la surdité, mais aussi que le bruit est nerveusement éprouvant, source de stress et de fatigue auditive, de tensions, voire d'agressivité et de troubles comportementaux.

Le Centre de Gestion du Var sensibilise les collectivités aux bruits s'agissant des établissements accueillant de jeunes enfants.

Genèse

La qualité acoustique des établissements d'accueil d'enfants de moins de 6 ans, crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants, fait l'objet d'une attention particulière et de recommandations pour beaucoup inspirées de l'arrêté du 25 avril 2003 relatif à la limitation du bruit dans les établissements d'enseignement en général. Il est clairement établi qu'un niveau sonore élevé peut provoquer des phénomènes graves et irréversibles comme la surdité, mais aussi que le bruit est nerveusement éprouvant, source de stress et de fatigue auditive, de tensions, voire d'agressivité et de troubles comportementaux. Dans ce contexte, la prévention des risques

liés aux bruits est majeure dans ces structures, rejaillissant sur la santé du personnel et le mécontentement des parents. Le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social est très au fait de ce sujet.

Gênes

Au sein des établissements d'accueil d'enfants de moins de 6 ans, l'environnement sonore est abondé de caractéristiques inhérentes à la vie en collectivité que sont les jeux, cris, pleurs, expressions de joie ou de colère, manipulations de mobilier, conversations entre adultes, avec les enfants, jouets bruyants, diffusion d'enregistrements musicaux, bruits d'équipements ména-

gers (machine à laver, sèche-linge). Dans ses investigations, le CNB, Conseil National du Bruit, constate un effet de surenchère, considérant que lorsqu'ils entendent des bruits nouveaux et intenses les enfants se mettent à en faire plus encore qu'ils n'en faisaient auparavant... L'irritabilité individuelle et collective n'en est en corollaire que plus accrue. Les personnels, obligés de monter la voix, victimes de difficultés supplémentaires pour se faire entendre, voire obéir, ont souvent un sentiment de profonde fatigue en fin de journée et une lassitude en rentrant chez eux, y compris et surtout vis-à-vis de toute sonorité autre que faible.



Quelles mesures ?

« Nous avons de plus en plus de demandes d'agents d'écoles ou de crèches concernant des problématiques alors que le seuil maximum de 80 décibels sur 8 heures n'est pas atteint », explique Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention. « Mais ce n'est pas parce qu'il n'y a pas de risque de surdité qu'il n'y a pas de stress ou de problème. Il y a d'ailleurs fréquemment un décalage de compréhension autour de ces questions de seuils. Le bruit est par ailleurs souvent localisé sur des temps et des espaces bien définis, comme lors des repas ou dans des pièces fermées. Même en dessous du seuil, on constate des dégradations, tensions, pertes d'attention, entre autres symptômes ». Pour étayer ce constat, le Centre de Gestion du Var a fait l'acquisition d'un sonomètre intégrateur afin d'effectuer des mesures précises de ces niveaux de bruit.

Actions

Le pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social réalise ainsi des mesures lui permettant d'illustrer son propos s'agissant de la sensibilisation aux bruits mais aussi de préconisations d'amélioration de la qualité acoustique. Selon l'Assurance Maladie, prévenir ces risques consiste à agir sur la conception et l'aménagement des espaces, sur le choix des équipements et l'organisation des activités. Cela concerne l'utilisation de matériaux absorbants pour l'acoustique du bâtiment, sur les plafonds (en priorité) et les murs, tandis que les sols doivent être recouverts d'un revêtement souple en vinyle sur mousse de classe A si possible. L'isolement des espaces est aussi conseillé afin de limiter la propagation du bruit d'une salle à l'autre, par la mise en place de cloisons et de portes acoustiques isolantes et absorbantes, par le rangement des meubles contre les murs mitoyens, par la

séparation des zones d'activités à l'intérieur d'une même pièce (entre autres actions). Le choix du mobilier, des jouets et des équipements moins bruyants fait partie des bons conseils, tout comme l'optimisation spatiale et temporelle des activités (petits groupes, plages de silence, limitation d'accès aux jouets bruyants ou alors en salle dédiée, activités en extérieur dès que possible).

Réactions

« Nous sommes dans nos missions de prévention prises en compte par les collectivités, à savoir 160 établissements conventionnés dans le Var, mais limités

dans les moyens d'actions quand le seuil limite n'est pas atteint », explique Franck Dal Pan. « Elles sont du coup plus réticentes à agir dans ces conditions aléatoires même si la sensibilité sur la problématique est acquise. Les collectivités connaissent en effet beaucoup mieux la réglementation, de même, la prise de conscience et les améliorations ont été spectaculaires sur les quinze dernières années. Parmi les messages sur lesquels nous insistons, il faut savoir que les réactions positives aux mesures de prévention en la matière sont à triple effet, pour les enfants, pour les agents, pour les parents. Au chapitre des bénéfices secondaires, il a été établi également qu'un enfant plus calme dans son milieu améliore l'ensemble ».



3 seuils réglementaires

SEUILS	NIVEAUX	SEUILS
Valeur Limite d'Exposition (VLE)	87 dB (A) sur 8h ou pic de 140 dB (C)	À ne dépasser en aucun cas en tenant compte de l'atténuation des Protections Individuelles Contre le Bruit > Mesures de réduction sonore immédiates
Valeur d'exposition Supérieure déclenchant l'Action (VAS)	87 dB (A) sur 8h ou pic de 137 dB (C)	> Programme de réduction du bruit > Signalisation des zones bruyantes > Port obligatoire des PICB > Surveillance médicale renforcée
Valeur d'exposition Inférieure déclenchant l'Action (VAI)	87 dB (A) sur 8h ou pic de 135 dB (C)	> Mise à disposition des PICB > Information et formation des agents (résultats des évaluations...) > Audiogramme à la demande



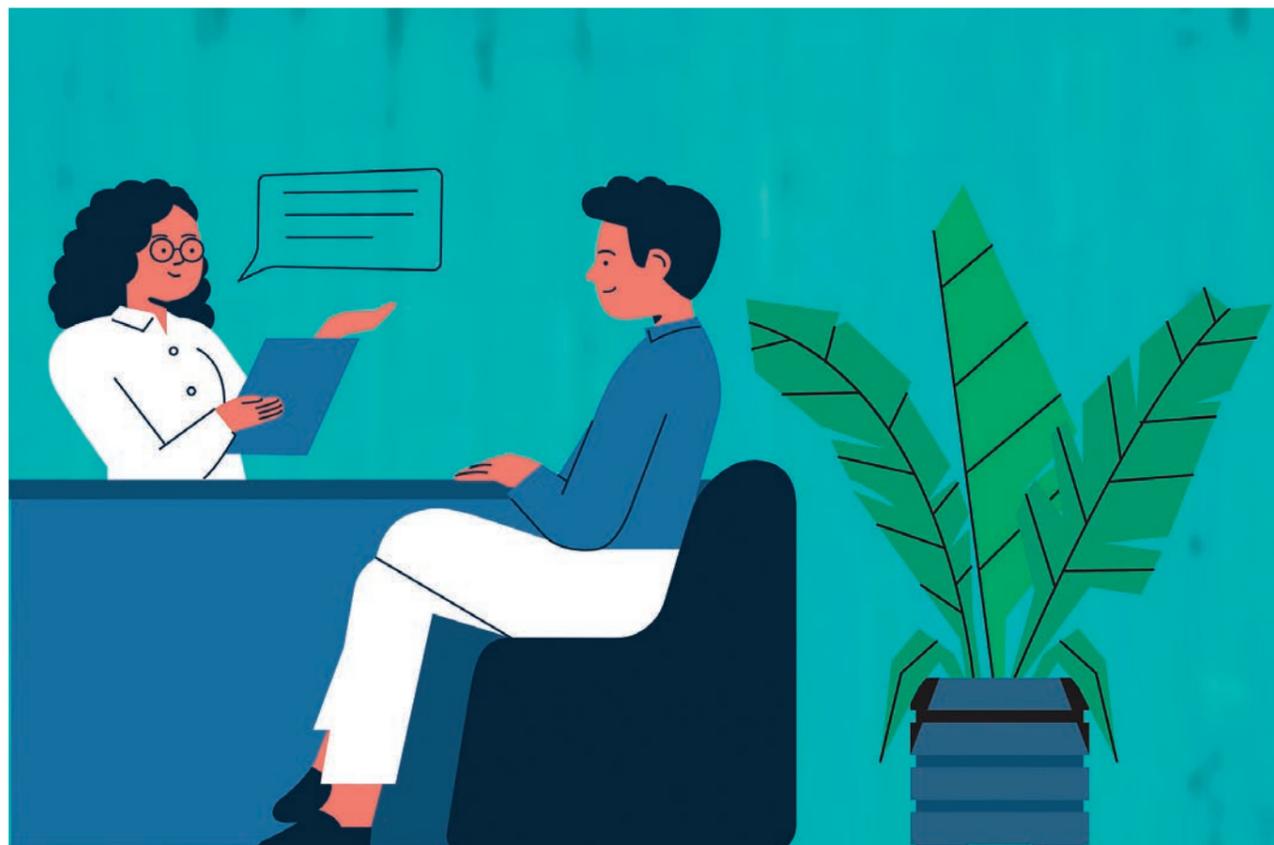
Autres seuils

Voici quelques seuils de bruit en décibels A, unité de mesure qui tient compte de la sensibilité de l'oreille humaine :

130 décibels (dB) : avion au décollage à 100 mètres
120 dB : seuil de douleur pour l'oreille
110 dB : discothèque
100 dB : baladeur au niveau maximum autorisé
90 dB : cour de récréation, pleurs de bébé, aboiement

80 dB : petite section de crèche, salle de classe bruyante, aspirateur
70 dB : rue à gros trafic, salle de classe
60 dB : conversation normale
50 dB : bureau calme
40 dB : bruit de spectateurs au cinéma
30 dB : locaux de sommeil
20 dB : conversation à voix basse
10 dB : cabine de prise de son
0 dB : seuil d'audibilité

Mise en place de la Visite d'Information et de Prévention collective (VIP)



La visite d'information et de prévention peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier de santé au travail dans le cadre du protocole formalisé mentionné à l'article 13-1.

La parution récente du décret 2022-551 du 13 Avril 2022 vient préciser et modifier en partie les rôles et les missions des services de médecine préventive de la fonction publique territoriale.

Evolution majeure

L'une des évolutions majeures de ce décret concerne la mise en place de la Visite d'Information et de Prévention Collective (VIP) qui vient se substituer à l'examen médical périodique (article 14) et dont les objectifs sont clairement identifiés. Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier de santé au travail dans le cadre du protocole formalisé mentionné à l'article 13-1.

Cette visite d'information a pour objectifs :

- ➔ d'informer sur les risques éventuels auxquels l'agent est exposé sur son poste de travail
- ➔ de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- ➔ d'identifier si l'état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- ➔ d'informer sur les modalités de suivi de l'état de santé par le service et sur la possibilité à tout moment, de bénéficier d'une visite à la demande de l'agent avec le médecin du travail.

Le déroulement de cette visite d'information

Un contact préalable avec le service des ressources humaines évalue la pertinence de cette visite en fonction du public concerné. Un groupe d'une dizaine d'agents est constitué, un lieu et un horaire sont définis. Soit dans une salle mise à disposition par la collectivité, soit au sein du centre de gestion. Le temps de la présentation est estimé entre 1h et 1h30.

Cette session d'information collective est animée par un binôme comprenant un médecin et/ou un infirmier en Santé au Travail.

Une présentation Powerpoint fait état des principaux risques d'exposition en fonction du poste occupé. Ces risques concernent notamment le risque infectieux (exposition virus, vaccinations...), le risque physique (la manutention et les postures contraignantes), le risque chimique (produits d'entretien...), les risques psycho-sociaux (agression, stress, harcèlement...), le risque routier (trajet domicile-travail)...

Limiter les accidents de travail

Les différents moyens de prévention (bonnes pratiques, port des EPI...)

sont présentés en vue de limiter les accidents de travail éventuels. Il est rappelé qu'à tout moment un agent est en droit de demander une visite auprès du service de Médecine préventive s'il estime que son état de santé, et/ou que ses conditions de travail, doivent être réévalués.

Cette présentation reste interactive avec une ouverture aux questions et discussions tout au long de la présentation.

A la fin, une attestation de suivi nominative est transmise à la collectivité par le biais du portail Medtra, afin de justifier de la participation de l'agent à cette session d'information.

En pratique

Ces visites collectives organisées par le service de Médecine préventive sont proposées depuis le mois de juin 2022, et cinq au total ont été réalisées pour les collectivités de La Seyne, Vidauban et La Crau.

Face aux retours positifs sur la mise en place de cette nouvelle mission, le service de Médecine préventive travaille déjà activement à son développement pour les prochaines saisons estivales.

Agents identifiés

Dans ce contexte, les agents pouvant bénéficier d'une VIP collective ont été identifiés. Il s'agit principalement d'agents saisonniers embauchés lors de la période estivale notamment les animateurs des centres de loisirs, ou encore les agents d'entretien qui ne sont pas exposés à des risques particuliers. A titre d'exemple, les agents saisonniers des services techniques ne rentrent pas dans ce cadre eu égard à la diversité et à la spécificité de leurs missions.

La VIP collective permet de regrouper des agents occupant le même poste

de travail, et donc exposés aux mêmes risques. Elle allège les contraintes de déplacements occasionnés lors d'une convocation individuelle en visite d'information et de prévention auprès du médecin ou de l'infirmier en santé au travail. Les organisations de service sont facilitées, la visite pouvant avoir lieu juste avant le début du contrat.

Elections professionnelles : les enjeux du vote



Un agent vote pour exercer son droit constitutionnel de participation afin d'être associé aux mesures le concernant, qu'elles soient collectives ou individuelles, par l'intermédiaire de ses représentants siégeant dans les organismes consultatifs.

Tous les 4 ans les agents publics sont invités à voter pour élire leurs représentants du personnel, qui siègeront aux côtés des représentants de l'administration aux Commissions Administratives Paritaires (CAP) à la Commission Consultative Paritaire (CCP) et au Comité Social (Ex Comité Technique). Cette échéance, qui se tiendra le 8 décembre prochain, n'est pas une simple « formalité démocratique » mais au contraire, un acte essentiel pour la bonne tenue du dialogue social au sein des collectivités et des établissements publics.

Élections professionnelles 2022, l'importance du vote.

Les agents publics participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ils participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent.

« Voter est donc un droit constitutionnel, insiste Frédéric Pieropan, directeur-adjoint du Centre de Gestion. Il est important de le rappeler aujourd'hui. Les derniers scrutins nationaux ont traduit une lassitude ou un désintérêt des électeurs, pour autant, les élections professionnelles ne doivent pas subir le même sort. »



Pourquoi voter ?

Un agent vote pour exercer son droit constitutionnel de participation afin d'être associé aux mesures le concernant, qu'elles soient collectives ou individuelles, par l'intermédiaire de ses représentants siégeant dans les organismes consultatifs.

Le principe de participation des travailleurs est posé par le 8e alinéa du Préambule de la Constitution aux termes duquel : « Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises » est repris dans le code général de la fonction publique, portant droits, obligations et protection des fonctionnaires.

Comment va se traduire le vote ?

Par l'obtention de suffrages, les organisations syndicales obtiendront :

- ➔ des sièges pour être représentées aux différentes instances qui rythment le dialogue social au sein des collectivités locales : Commission Administrative Paritaire, Comité Social Territorial, Conseil de Discipline.
- ➔ des heures de décharges d'activités de service (D.A.S.) ou des heures d'autorisations spéciales d'absences (A.S.A.), pour exercer leur droit syndical. Il s'agit de temps libéré pour permettre aux représentants syndicaux d'exercer librement leur activité syndicale.



Comment s'exercent les droits syndicaux ?

Le dialogue social est un élément essentiel de bon fonctionnement d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public. Le statut prévoit différents modes d'expression de ce dialogue, que ce soit l'existence d'instances spécifiques tant au niveau national (ex : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale) ou local (ex : Comité social territorial, CAP, CCP) ou des droits pour les agents.

Ces droits constituent le droit syndical. Ce droit fondamental offre la possibilité aux agents publics et privés exerçant au sein des collectivités territoriales et des établissements publics locaux :

- ➔ De créer des organisations syndicales,
- ➔ D'y adhérer,
- ➔ D'exercer des mandats de représentant du personnel,
- ➔ De bénéficier d'un crédit de temps syndical scindé entre des décharges d'activité syndicale et des autorisations spéciales d'absence,
- ➔ D'obtenir la mise à disposition de locaux et de moyens matériels,
- ➔ D'avoir le droit de procéder à de l'affichage et de la distribution de documents syndicaux
- ➔ D'organiser des réunions syndicales,
- ➔ D'être protégé par un statut spécifique qui préserve la liberté

d'expression syndicale dans le respect des règles relatives à l'expression publique et le devoir de neutralité, de réserve, et d'obéissance hiérarchique applicable à tout agent public.

Ces différents éléments formant le droit syndical sont recensés et présentés par le décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale et la circulaire n° NOR : RDFB1602064C du 20 janvier 2016 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.



Le rôle du CdG83

Dans le cadre de leurs obligations prévues aux articles L. 452-38 et L. 214-4 du code général de la Fonction Publique et des articles 12 à 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, les Centres de Gestion sont chargés du :

- ➔ calcul, pour les collectivités et établissements publics affiliés de moins de 50 agents, du contingent d'autorisations d'absence visées aux articles 12,13,14 et 17 du décret n°85-397 du 3 avril 1985,
- ➔ calcul et de la répartition entre les organisations syndicales concernées, du contingent de décharges d'activité

de service conformément aux articles 12,13,19 et 20 du décret n°85-397 du 3 avril 1985, pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés, remboursement aux collectivités et établissements publics concernés, de toutes les charges salariales (rémunération, charges patronales,...) correspondant aux absences des agents dans ce cadre.

A la suite de chaque renouvellement général des Comités Techniques et au 1^{er} janvier 2023 du Comité Social Territorial, le CDG attribue le crédit de temps syndical aux organisations

syndicales compte tenu de leur représentativité.

➔ Pour information le remboursement des décharges d'activité de service aux collectivités affiliées au CDG 83 est une dépense obligatoire et représente pour l'année 2021 la somme de 403 000 € pour le budget du CDG 83. Cette somme est versée aux collectivités affiliées qui doivent libérer les représentants syndicaux désignés par les organisations syndicales.

Pour les collectivités de 50 agents et plus, les collectivités mettent en œuvre la gestion du droit syndical par :

- ➔ La mise à disposition d'un local syndical comportant des équipements indispensables à l'exercice de l'activité syndicale ou l'octroi d'une subvention,
- ➔ L'accès à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

- ➔ La mise à disposition de tableaux d'affichage de documents syndicaux.

Les organisations syndicales peuvent, sous diverses conditions, à l'intérieur de la collectivité :

- ➔ Distribuer des documents syndicaux,
- ➔ Collecter les cotisations syndicales à l'intérieur des bâtiments administratifs,

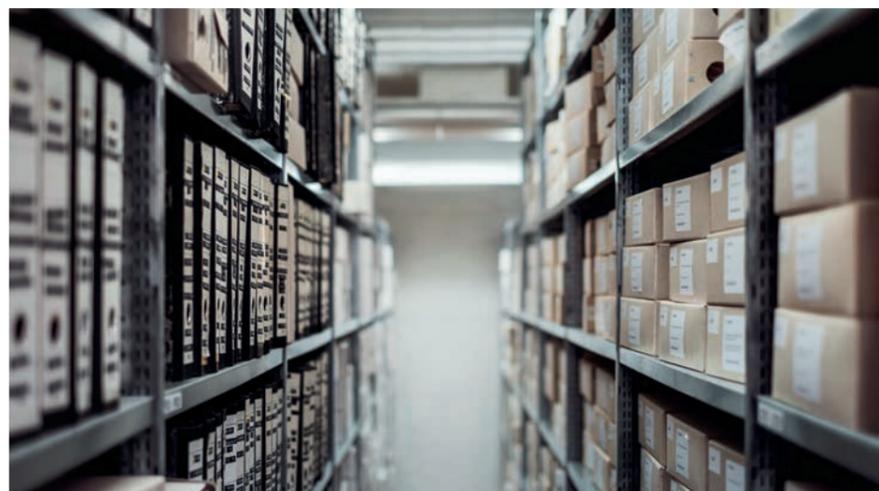
- ➔ Organiser des réunions syndicales.

L'ensemble de ces dispositions est soumis au Décret n°85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale, qui garantit la liberté syndicale et assure la continuité du service public.

Du 1^{er} au 8 décembre
➔ **VOTEZ !** ←

L'archiviste sous toutes ses coutures, épisode 3

Vous êtes conviés à découvrir le métier d'archiviste à travers une série de portraits cousus mains. 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.



La gestion des archives regroupe de multiples facettes, souvent méconnues des collectivités mais aussi du grand public.

F

comme
Formateur

« Être formateur c'est un métier », prône en connaisseur Jean-Pierre Deltour, lui-même formateur de formateurs conjointement à ses fonctions au Centre de Gestion du Var. « L'objectif d'une formation est de transmettre des compétences, des savoirs-faire à un groupe d'individus. Cela suppose une appétence pour les échanges et une connaissance des différentes méthodes pédagogiques pour s'adapter aux différents profils d'apprenants. Ce n'est pas le cœur de métier de l'archiviste mais ces compétences nous sont très utiles. Nous formons les collègues des collectivités à la

bonne gestion de leurs documents dès leur création. On peut vite être noyé face à la masse d'informations, surtout numériques, qu'on produit et reçoit chaque jour. Notre objectif est de transmettre les compétences pour que le classement et le tri des documents papier et électroniques ne soient plus une perte de temps mais permettent d'en gagner. Ces formations sont également très enrichissantes pour les formateurs, les échanges sont nombreux et nous apprenons énormément de choses. C'est très satisfaisant et épanouissant ».

Le Pôle archives et numérique du Centre de Gestion est composé de 6 agents, avec l'arrivée récente d'Etienne Bauza. En l'occurrence quatre archivistes itinérants, une secrétaire et aide archiviste, ainsi qu'un chef de pôle, qui est aussi itinérant. « Nous sommes au service des collectivités pour améliorer la gestion des documents papiers et numériques », explique ce dernier. « D'abord pour faire de la place par de l'élimination, mais aussi par le classement. Après avoir élagué le plus important, il s'agit de rentrer dans le détail et de décrire chaque dossier dans un inventaire. Le but est de trouver ce qu'on cherche

avant même de se lever de sa chaise... Cela permet aux collectivités de remplir leurs obligations légales de conservation et de destruction des archives mais également de gagner de la place et du temps. Nous avons également une importante activité de formation, comme évoqué précédemment, qui peut se poursuivre par l'élaboration de procédures de classement et de tri des documents, entre autres. Faire évoluer les méthodes de travail est le meilleur moyen de permettre une circulation fluide de l'information devant être partagée, et de protéger les données dont l'accès doit être limité ».

H

comme
Histoire

« Nous avons un rôle de passeur de mémoire », revendique Jean-Pierre Deltour. « Nous collectons la matière première de l'histoire. Les archivistes ont les pieds ancrés dans le présent, sans oublier le passé, tout en ayant les yeux tournés vers le futur. Collecter puis communiquer les traces des activités humaines est essentiel pour comprendre d'où on vient, où on est et où on va. Aux côtés des historiens, archéologues et autres spécialistes du temps long, nous avons une mission importante à accomplir

dans cette culture de l'immédiateté. Les producteurs d'archives doivent comprendre que les documents qu'ils manipulent au quotidien sont les matériaux des historiens de demain. Nous nous situons dans une profondeur temporelle, bien loin du « snapchat » éphémère. La fragilité des outils numériques et la problématique de leur obsolescence questionnent beaucoup la profession. C'est la mémoire de notre civilisation qui est en jeu ».



Etienne Bauza

Archiviste itinérant au pôle Archives et Numérique du Centre de Gestion du Var

« c'est un métier d'une grande diversité »

Etienne Bauza a rejoint depuis quelques semaines le Pôle archives et numérique du Centre de Gestion du Var en qualité d'archiviste itinérant. Une vocation chez ce jeune homme passionné, qui décline avec dynamisme et intelligence de situation sa nouvelle partition.

Originaire du Vaucluse, Etienne Bauza a fait de brillantes études à Aix après un bac scientifique. Consécutivement à une licence puis à un master recherche en musicologie, il effectue dans le cadre d'un master 2 une visite dans un centre de recherche et d'études, la Maison Méditerranéenne des Sciences de l'Homme (MMSH) rattachée à l'Université d'Aix-Marseille, qui va conditionner son orientation. « J'y ai fait la découverte du métier à travers les archives sonores », se souvient-il. « Le travail effectué, l'approche, la description, tout m'a charmé, au-delà de la curiosité musicale du batteur que je suis depuis une quinzaine d'années », au-delà aussi des styles rock et métal qu'il affectionne. L'envie d'aller plus loin se concrétise par

un Master 2 Métiers des Archives et des Bibliothèques, option Archives, avec une attirance particulière pour l'histoire. « J'aime l'idée de reconstituer l'Histoire avec un grand H », souligne-t-il. Deux stages, le premier au sein de cette même MMSH sur un fonds d'archives sonores de la culture orale nigérienne, puis aux Archives Municipales d'Aix sur le classement d'état-civil et d'urbanisme, finissent d'asseoir sa vocation. « J'ai pu me rendre compte à quel point c'est un métier d'une grande diversité, offrant la possibilité de toucher à de multiples domaines sans être spécialiste du sujet que l'on aborde ».

La suite de son parcours personnel s'écrit désormais au Centre de Gestion du Var en tant qu'archiviste itinérant puisque ses qualités ont

séduit le service et son responsable Jean-Pierre Deltour. « J'ai ressenti une grande humanité dans le cadre de mon recrutement, qui se confirme dans l'exercice de mon travail. Cette excellente ambiance rajoute encore à la motivation et à la fierté de mettre ma pierre à l'édifice commun pour le bien public. J'aime remettre de l'ordre dans un vrac et relever les défis. En plus de l'obligation légale de traitement des archives et de notre désir de préserver l'histoire, nous avons aussi parmi les enjeux forts à démontrer qu'une bonne gestion des archives permet d'importants gains de temps pour chacun... ».

Élections professionnelles : La liste électorale



Les élections professionnelles sont rythmées par un calendrier définissant les modalités du scrutin.



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

En vue des élections professionnelles prévues du 1^{er} au 8 décembre 2022 au Centre de Gestion du Var, la liste électorale est dressée et arrêtée au nombre d'électeurs inscrits par le Président du Centre de Gestion. Elle comprend les électeurs pour chaque scrutin ouvert pour les Commissions Administratives Paritaires, le Comité Social Territorial, la Commission Consultative Paritaire placés auprès du CDG 83.

	POUR LES ÉLECTEURS DES COLLECTIVITÉS DE MOINS DE 50 AGENTS VOTE ÉLECTRONIQUE	POUR LES ÉLECTEURS DES COLLECTIVITÉS D'AU MOINS 50 AGENTS À L'URNE
Date limite pour réclamation	12 octobre 2022	19 octobre 2022
Date limite d'examen des réclamations par l'autorité territoriale	17 octobre 2022	24 octobre 2022
L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans les 3 jours ouvrés à compter de la réception de la demande et motiver ses décisions.		

Affichages

60 jours avant la date du scrutin, chaque collectivité communique par voie d'affichage la liste électorale. S'ouvre ainsi jusqu'au 50^{ème} jour précédent le scrutin, une période de réclamations (erreur, omission) pour les électeurs qui informent le service des ressources humaines de leur collectivité ou établissement qui transmettra au CDG 83 la demande de rectification.

Au-delà du 50^{ème} jour, aucune modification n'est admise sauf si un événement postérieur à la date limite précitée et prenant effet au plus tard à la veille du scrutin entraîne pour un agent l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur.

Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin :

→ soit à l'initiative de la collectivité

→ soit à la demande de l'intéressé

Pour mémoire, la qualité d'électeur s'apprécie au jour du scrutin :

→ soit le 1^{er} décembre, date d'ouverture du vote électronique pour les instances placées auprès du CDG

→ soit le 8 décembre pour le vote à l'urne pour les collectivités ayant leur propre CST

Rappel sur la qualité d'électeur



	COMITE SOCIAL TERRITORIAL (art. 31 D. 2021-571)	COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (art 8. D. 89-229)	COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (art 9 D. 2016-1858)
FONCTIONNAIRES TITULAIRES	<p>Les fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet :</p> <ul style="list-style-type: none"> → en position d'activité → en congé parental → accueillis en détachement → mis à disposition de la collectivité <p>Dans les 2 derniers cas, les fonctionnaires sont donc électeurs dans l'établissement d'accueil.</p>	<p>Les fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet :</p> <ul style="list-style-type: none"> → en position d'activité → en congé parental → en détachement (dans ce cas, les fonctionnaires sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil sauf si la même commission reste compétente dans les 2 cas) → mis à disposition (dans ce dernier cas, les fonctionnaires sont électeurs dans la collectivité d'origine) 	
FONCTIONNAIRES STAGIAIRES	<ul style="list-style-type: none"> → en position d'activité → en congé parental 		
AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC ET DE DROIT PRIVÉ (y compris les assistants maternels et familiaux et les collaborateurs de cabinet)	<p>Être soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> → en CDI → en CDD d'une durée minimale de 6 mois depuis au moins 2 mois → en contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> → exercer leurs fonctions → ou être en congé rémunéré → ou être en congé 		<p>Être soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> → en CDI → en CDD d'une durée minimale de 6 mois depuis au moins 2 mois → en contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois <p>ET</p> <ul style="list-style-type: none"> → exercer leurs fonctions → ou être en congé rémunéré → ou être en congé

Rapport Social Unique : L'enquête est ouverte !



Le Rapport Social Unique (RSU), élaboré par le Centre de Gestion, a pour but de mieux connaître la situation des collectivités et établissements en terme de ressources humaines.

Fin août, le Centre de Gestion du Var lançait l'ouverture de son enquête pour la réalisation du Rapport Social Unique (RSU) auprès de l'ensemble des collectivités et établissements publics. Ce RSU est issu de la loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, en remplacement du rapport sur l'état de la collectivité (ou bilan social).

Recueil des données

Afin d'avoir un panorama précis de la situation des collectivités et établissements publics, le Centre de Gestion du Var s'est lancé - et ce jusqu'au 15 janvier 2023 - dans un recueil de données auprès de ces partenaires. Ces données se rapportent à 10 thématiques principales : emploi, recrutement, parcours professionnels, formation, rémunération, santé et sécurité au travail, organisation du travail et amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail, action sociale et protection sociale, dialogue social et discipline, handicap. Des thématiques regroupant 64 rubriques à présenter selon différents critères (sexe, âge...).

Portail numérique

Le RSU doit être élaboré désormais chaque année au titre de l'année écoulée au moyen du portail numérique mis à disposition par les Centres de Gestion. « En effet, les CDG ont l'obligation de rendre accessible aux collectivités et établissements publics, un portail numérique dédié au recueil des données sociales de la Fonction Publique Territoriale », explique Frédéric Pieropan, directeur-adjoint au Centre de Gestion du Var et responsable du pôle Conseil et Emploi territorial. Ce portail numérique a prouvé son efficacité, son utilité et son utilisation a vocation à s'étendre comme canal privilégié de collecte de l'information statistique pour le RSU. « Cette solution constitue également une garantie en termes de qualité de l'information recueillie grâce notamment à des contrôles de cohérence en cours de saisie », poursuit Frédéric Pieropan.

Présentation au Comité Social Territorial (CST)

Le RSU sera ensuite présenté au Comité Social Territorial et rendu public par l'autorité compétente sur son site Internet (décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020, relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique, précisant les modalités de collecte des données).

RSU mode d'emploi

Comme pour les campagnes précédentes, l'application web « Données sociales » (<https://bs.donnees-sociales.fr/>) est à votre disposition pour effectuer la saisie du RSU et ainsi répondre à votre obligation légale. Pour rappel, il s'agit du seul moyen pour transmettre vos données. Afin de vous aider dans la saisie, l'application « Données sociales » vous donne la possibilité de préremplir votre Rapport Social Unique.

Pour cela, 3 options d'import sont disponibles :

- ➔ Import des 12 DSN de l'année 2021 (Déclaration Sociale Nominative) ;
- ➔ Import de la N4DS 2021 (DADSU) ;
- ➔ Import d'un fichier d'échange, au format .txt, produit par l'éditeur de logiciel SIRH.

Des multiples contrôles de cohérence sont présents au sein de l'application permettant d'aider dans la saisie et de s'assurer de la fiabilité des données. A l'issue de

la saisie, une synthèse de quatre pages pourra être imprimée. Cette synthèse pourra vous servir de base pour la présentation en Comité Social Territorial.

D'autres synthèses pourront être demandées :

- ➔ La synthèse spécifique RASSCT ;
- ➔ La synthèse des indicateurs relatifs aux risques psychosociaux.
- ➔ Le rapport de situation comparée qui permet d'avoir une vision claire de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- ➔ La synthèse relative à l'absentéisme ;

L'application est disponible directement depuis le navigateur internet. Attention, l'application n'est pas compatible avec le navigateur Internet Explorer, privilégier ainsi la connexion depuis Chrome ou Firefox. Votre identifiant de connexion est le N° SIRET de votre collectivité, votre mot de passe reste inchangé.



Un module gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC)

Un module GPEEC sera prochainement mis à disposition des collectivités à partir de 100 agents. C'est un outil de cartographie des savoirs et des compétences

pour anticiper des mouvements de personnel liés notamment aux départs en retraite et de prévoir les risques d'usure professionnelle, dans le but de mettre

en lumière les perspectives de mobilité interne des agents.

Cet outil s'appuie sur plusieurs référentiels fiables pour produire ces analyses :

- ➔ Le répertoire des métiers du CNFPT, pour mieux connaître les carrières territoriales et les missions des agents ;
- ➔ La liste des 53 Cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale ;
- ➔ Le référentiel CNFPT des compétences, pour contextualiser un emploi de référence en fonction de son organisation ;
- ➔ Le référentiel des savoirs établi par les Centres de Gestion, pour affiner les niveaux de savoirs de chaque agent et de ceux attendus sur les postes ;
- ➔ Le référentiel des restrictions médicales, défini par les médecins de prévention des CDG pour connaître les restrictions incompatibles avec l'exercice de certains métiers.

Ce module permet :

- ➔ D'accompagner les agents dans leurs demandes de mobilité et de reconversion

L'analyse détaille pour un agent déterminé ses aires d'évolution de carrière et de mobilité professionnelle envisageables en fonction de ses compétences et savoirs. Il s'agit donc de repérer des proximités potentielles d'emploi et ainsi d'identifier les compétences et savoirs manquants. Elle va donc présenter un ensemble de métiers de mobilité possibles pour l'agent en les classant par temporalité : d'abord les mobilités à court terme, puis à moyen terme et enfin à long terme.

Chaque agent dispose de connaissances et d'aspirations professionnelles qui lui sont propres. Ainsi, cet outil n'a pas vocation à se substituer à un accompagnement des Ressources Humaines mais à le faciliter.

De gérer les mobilités internes et trouver les profils compatibles

L'analyse permet pour un métier ciblé, de proposer une liste récapitulative de l'ensemble des agents qui l'exercent et de dresser une liste exhaustive des compétences et savoirs nécessaires sur le métier.

Elle présente aussi une liste d'agents susceptibles de réaliser une mobilité interne à plus ou moins long terme vers le métier ciblé. Cette liste est définie en fonction des compétences et savoirs nécessaires reconnus pour exercer le métier.

D'anticiper les départs en retraite

L'analyse globale de la structure détaille quant à elle les futurs besoins en recrutement et en formation grâce notamment à une projection des départs en retraite. Elle permet également d'anticiper les pertes de compétences et de savoirs.

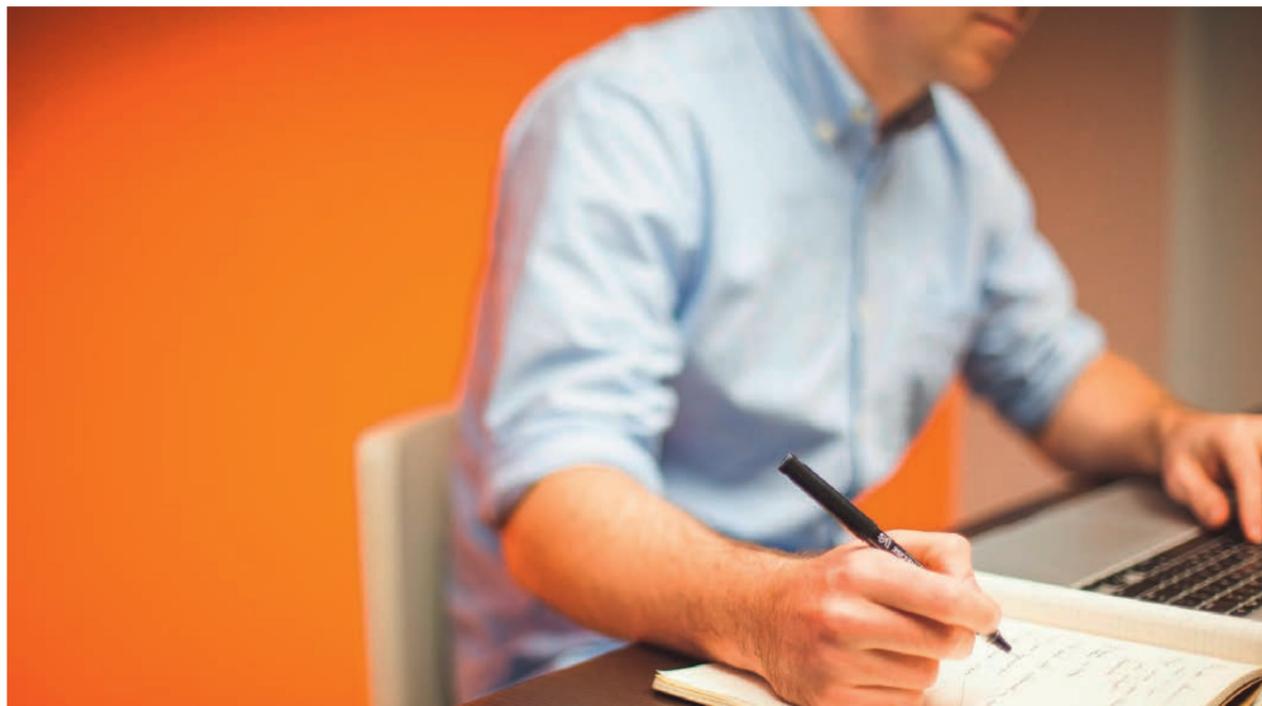
Elle détaille et analyse aussi les métiers à risques pour anticiper l'usure professionnelle future de certains agents.

Elle est déclinable par direction et par service.

Il est donc essentiel pour les collectivités de renseigner chaque année leur RSU afin d'alimenter l'outil GPEEC qui s'annonce comme un outil incontournable pour une gestion optimisée de leurs effectifs.

Le régime de gestion des contractuels évolue

Le décret n°2022-1153 du 12 août 2022 modifie certaines dispositions applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale. Dans l'esprit de la loi du 6 août 2019, ce décret harmonise les règles applicables aux contractuels et aux titulaires.



Ce texte réglementaire :

- ➔ Prend en compte les évolutions législatives et réglementaires et notamment la loi de transformation de la fonction publique.
- ➔ Assure une lisibilité des nouvelles dispositions applicables aux agents contractuels.
- ➔ Tient compte de l'entrée en vigueur du Code Général de la Fonction publique.
- ➔ Etend aux agents contractuels certains droits garantis aux agents titulaires
- ➔ Transpose des dispositions du droit européen.

Les principaux apports concernent :

- ➔ La discipline
- ➔ Les droits aux congés
- ➔ La protection contre les mesures discriminatoires
- ➔ Les modalités de recrutement

1- Discipline

1-1 L'échelle des sanctions intègre :

- ➔ La création de l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 ans avec retenue de rémunération sans consultation préalable de la commission consultative paritaire (CCP).
- ➔ La mise en cohérence pour la durée de l'exclusion établie de 4 jours à 6 mois pour

un CDD et de 4 jours à un an pour un CDI

La liste des sanctions susceptibles d'être appliquées aux agents contractuels s'établit donc ainsi :

- ➔ **L'avertissement**
- ➔ **Le blâme**
- ➔ **L'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de quatre jours à six mois pour les agents recrutés en durée déterminée et de quatre jours à un an pour ceux recrutés en durée indéterminée.**
- ➔ **Le licenciement, sans préavis ni indemnité de licenciement.**

D'autres dispositions ont également pour objet de transposer aux contractuels des mesures applicables aux fonctionnaires :

- ➔ **L'exclusion temporaire peut être assortie d'un sursis.**

La durée d'un sursis total ou partiel est d'une durée maximale d'un mois lorsque l'exclusion est prononcée à l'encontre d'un agent pour une durée indéterminée. L'intervention d'une nouvelle sanction d'exclusion temporaire pendant une période de 5 ans après le prononcé de la première sanction, entraîne la révocation du sursis. Cette période est ramenée à trois ans si le total de la sanction d'exclusion assortie du sursis, n'excédait pas trois jours.

- ➔ **L'inscription et l'effacement de la sanction du dossier**

Seul l'avertissement n'est pas inscrit au dossier de l'agent. Le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours sont effacés automatiquement du dossier au bout de trois ans si aucune sanction n'est intervenue durant cette période.

L'agent sanctionné par une exclusion temporaire de fonctions de plus de trois jours, peut après 10 années de services effectifs à compter de la date de la sanction, introduire auprès de l'autorité, une demande de suppression de toute mention de la sanction dans son dossier.

- ➔ **Le délai de prescription de l'action disciplinaire**

Le décret précise qu'aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà de trois ans à compter du jour où l'autorité territoriale a eu connaissance des faits susceptibles de sanction. En cas de poursuites pénales, ce délai est suspendu jusqu'à la décision judiciaire. Passé ce délai, et hormis l'hypothèse où une nouvelle procédure disciplinaire est ouverte à l'encontre de l'agent, les faits incriminés ne peuvent plus être évoqués dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

- ➔ **1-2 La suspension des fonctions est introduite dans la procédure disciplinaire des agents contractuels.**



Le dispositif de suspension des agents contractuels est identique à celui des fonctionnaires

En cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à des obligations ou d'une infraction pénale, le contractuel auteur de la faute peut être suspendu par l'autorité territoriale. La durée de la suspension est de 4 mois maximum sauf en cas de poursuites pénales mais ne peut toutefois excéder celle du contrat.

L'agent contractuel qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à 50% de sa rémunération.

2- Droits aux congés

2-1 Congés pour élever un enfant ou pour convenances personnelles



L'âge de l'enfant pour l'application du congé sans rémunération passe de 8 à 12 ans.

La durée maximale de congé sans rémunération pour convenances personnelles est portée à 5 ans (au lieu de 3) dans la limite d'une durée totale de 10 ans pour l'ensemble des contrats conclus dans les trois versants de la fonction publique.

2-2 Congé parental

Plusieurs dispositions du régime parental sont modifiées

- ➔ La durée du congé parental est prise en compte dans la limite de 5 ans pour le calcul de l'ancienneté et de la durée des services effectifs (préalablement seule la 1^{ère} année était prise en compte en totalité puis, la moitié pour les années suivantes).

- ➔ Le délai de transmission de la demande de renouvellement est réduit à un mois avant l'expiration de la période (2 mois préalablement).

- ➔ La durée de la période du congé parental est modulable : 2 à 6 mois renouvelables.

2-3 Prise en compte des droits à congés pour les concours

Les durées du congé parental (dans la limite de 5 ans) et de certains congés ainsi que des services à temps partiel assimilés à des temps plein sont pris en compte :

➔ Pour l'accès aux concours internes des trois versants de la fonction publique.

➔ Pour le classement des lauréats aux concours (externe, interne et 3^{ème} voie) des trois versants (et non plus pour les seuls lauréats aux concours internes territoriaux).

2-4 Les modalités de licenciement après un congé de maternité ou lié aux charges parentales

La durée pendant laquelle un agent contractuel ne peut être licencié à la suite d'un congé de maternité, d'un congé de naissance, d'un congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, d'un congé d'adoption ou d'un congé de paternité ou d'accueil de l'enfant est fixée à 10 semaines (et non plus quatre semaines).

2-5 Congé lié à la création du SNU (service national universel)

Le décret rétablit au bénéfice des contractuels le congé avec rémunération pour accomplir une période d'activité en vue d'exercer des fonctions de préparation et d'encadrement des séjours de cohésion du SNU lorsque le contrat est d'une durée au moins égale à dix-huit mois.

2-6 Indemnités pour congés annuel non pris

En cas de démission, de licenciement (non lié à une sanction disciplinaire) ou de fin de CDD, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale ou de raison de santé, n'a pas pu poser tous ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice.

2-7 Congés pour créer ou reprendre une entreprise

Le nouveau décret précise les modalités de congé sans rémunération pour un contractuel qui souhaite créer ou reprendre une entreprise : ce congé est accordé sous réserve des nécessités de service et de l'appréciation par l'autorité hiérarchique de la compatibilité du projet avec les fonctions exercées les trois dernières années précédentes dans le respect de la réglementation relative aux contrôles déontologiques de la fonction publique. La durée du congé est d'un an renouvelable.

➔ L'assistance technique pour la mise en œuvre de la visioconférence.

Le décret est entré en vigueur le 15 août 2022, le lendemain de sa publication au Journal officiel le 14 août 2022.



3- Protection contre les mesures discriminatoires

Les actes de gestion pris à l'égard d'un agent contractuel qui ne peuvent comporter aucune mesure discriminatoire directe ou indirecte, sont ceux relatifs au recrutement, à l'affectation, la détermination et la réévaluation de la rémunération, la promotion, la formation, l'évaluation, la discipline, la mobilité, la portabilité du contrat, au reclassement, licenciement et non-renouvellement du contrat.

4- Procédure de recrutement

Le recours à la visioconférence pour l'organisation des entretiens de recrutement des contractuels est autorisé dans les mêmes conditions que celles définies pour la Fonction publique d'Etat (décret 2017-1748 du 22 décembre 2017).

L'usage de la visioconférence est conditionnée sous réserve de s'assurer de :

➔ L'identité de la personne

➔ La présence dans la salle où se déroule l'entretien des seules personnes compétentes pour en assurer le bon déroulement

Favoriser l'évolution professionnelle des agents

Entré en vigueur le 25 juillet 2022, le décret n°2022-1043 définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents publics.

Ce décret prévoit

➔ des modalités d'accompagnement aux bénéficiaires de tous les agents

➔ des droits supplémentaires, majorés ou étendus destinés aux agents les moins qualifiés, en situation de handicap ou d'usure professionnelle.

Un accompagnement personnalisé de tous les agents dans leur projet professionnel

Le décret précise les modalités de l'accompagnement personnalisé dans les projets d'évolution professionnelle et introduit le droit à bénéficier d'une période d'immersion professionnelle.

L'accompagnement personnalisé

est constitué de l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents pour l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle. Cette offre est formalisée dans un document élaboré par chaque employeur, précisant :

➔ Les modalités d'accès à cette offre.

➔ Les ressources et outils pouvant être mobilisés (bilan du parcours professionnel, plan individuel de développement des compétences...).

L'offre d'accompagnement est rendue accessible par voie numérique et par tout autre moyen et donne lieu à une information au Comité social territorial.

Chaque agent peut bénéficier d'une **période d'immersion professionnelle** au sein d'une structure publique pour lui permettre de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un

choix de mobilité après l'appréhension de la réalité d'un autre métier.

La durée d'immersion est comprise entre 2 et 10 jours consécutifs ou non (20 jours maximum en 3 ans). Cette période est décomptée du temps de service de l'agent (elle a lieu sur le temps de travail), sans incidence sur la rémunération et fait l'objet d'une convention entre l'agent, sa collectivité et la structure d'accueil.

Des droits renforcés pour les publics prioritaires

Le décret prévoit des droits supplémentaires, majorés ou étendus destinés aux publics prioritaires.

Priorité d'accès aux actions de formation

Les agents moins qualifiés, en situation de handicap ou d'usure professionnelle sont prioritaires pour l'inscription aux formations organisées par l'employeur ou le CNFPT.

Sont concernés :

➔ Le fonctionnaire ou l'agent contractuel de catégorie C qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme de niveau 4 au sens du répertoire des certifications professionnelles.

➔ L'agent en situation de handicap mentionné à l'article L 131-8 du CGFP

➔ L'agent public pour lequel il est constaté, après avis du médecin du travail, qu'il est particulièrement exposé, compte tenu de sa situation professionnelle individuelle, à un risque d'usure professionnelle.

Adaptation de l'offre d'accompagnement personnalisé et de la

période d'immersion

Le document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé doit prévoir des modalités d'accès adaptées aux publics prioritaires et notamment aux agents en situation de handicap. De plus, le référent handicap doit être informé de tout bilan de parcours professionnel ou plan individuel de développement des compétences mis en place pour un agent en situation de handicap.

La convention de mise en œuvre de la période d'immersion précise les aides humaines et matérielles dont bénéficie la personne en situation de handicap lorsque de telles aides lui ont été attribuées pour l'adaptation de son poste de travail.

Majoration des congés

➔ Les droits au congé de formation professionnelle sont majorés ainsi :

• Durée maximale du congé sur l'ensemble de la carrière : 5 ans (3 ans dans le droit commun).

• Durée d'indemnisation : 2 ans (au lieu d'une année).

• Montant de l'indemnité mensuelle forfaitaire : 100% du traitement brut et de l'indemnité de résidence la 1^{ère} année puis 85% l'année suivante (contre 85% uniquement la 1^{ère} année).

• Durée de l'obligation de servir dans la fonction publique : 36 mois maximum (contre le triple de la période indemnisée de droit commun)

➔ La durée du congé pour bilan de compétences et du congé pour la valorisation des acquis (VAE) est portée à 72 heures (au lieu de 24 heures).

➔ La durée entre deux bilans de compétences est réduite à 3 ans (au lieu de 5 ans pour les autres agents).

FAITES
ENTENDRE
VOTRE
VOIX

VOTEZ EN LIGNE

ELECTIONS
PROFESSIONNELLES
DU 1ER AU 8 DÉCEMBRE 2022



Centre de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale du Var

Du lundi au vendredi

8h30 - 12h00 / 13h30 - 17h00

04 94 00 09 20 / cdg83@cdg83.fr

860, Route des Avocats
83260 La Crau