



Crédit photo : Nicolas Lacroix

## Une charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public P.18



**P.8** - Un colloque sur les risques psychosociaux



**P.12** - Le CDG 83 au Salon des Communes et Intercommunalités du Var



**P.16** - La maladie professionnelle devant le Conseil médical

## SOMMAIRE

**RENCONTRE..... P3**

Laurence Aumaitre, gestionnaire paie

**FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4**

L'extension du siège pour répondre aux nouvelles missions

**CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6**

Les enjeux du partenariat

**PRÉVENTION DES RISQUES..... P8**

Un colloque sur les risques psychosociaux

**SANTÉ..... P10**

Comment reconnaître une maladie professionnelle ?

**DOSSIER..... P12**

Le Centre de Gestion, partenaire des Maires et Présidents d'intercommunalités du Var

**ARCHIVES..... P14**

Le métier d'archiviste sous toutes ses coutures

**RELATIONS SOCIALES ..... P16**

La maladie professionnelle devant le Conseil médical

**EMPLOI PUBLIC..... P18**

Une charte d'engagement pour l'attractivité de l'emploi public

**ACTU JURIDIQUE..... P20**



Il y a encore quelques années, les métiers de la Fonction Publique Territoriale faisaient l'objet de la convoitise de notre jeunesse.

En effet, celle-ci obéissait à un schéma quasi culturel d'après-guerre, qui offrait la perspective d'un avenir sûr par la garantie d'un emploi à vie d'une part, et la possibilité d'y effectuer une carrière toute tracée et sans incertitude, d'autre part.

La Fonction Publique Territoriale a cependant été victime d'une certaine dégradation de son image.

L'attrait du secteur privé, avec l'arrivée de nouveaux métiers liés aux nouvelles technologies notamment, et leur niveau de rémunération, sont venus concurrencer les métiers de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, catalysée par la période COVID, l'évolution des mentalités a contribué à la perte d'attractivité de ces métiers, constatée par la plupart des employeurs publics, qui aujourd'hui, dans certains domaines, éprouvent des difficultés pour trouver des candidats adaptés au profil recherché.

Pourtant, comme dans le secteur privé, les métiers de la Fonction Publique Territoriale ont également évolué. Il est désormais nécessaire de le faire connaître, afin d'infléchir la tendance de mise en tension des métiers concernés.

Aux côtés des nombreux partenaires publics, c'est le sens de l'engagement du CDG83, au travers de la signature de la charte partenariale pour l'attractivité de l'emploi public, de l'organisation et de sa participation au salon dédié, qui s'est tenu le 9 novembre à Toulon.

**Christian SIMON**

Président du Centre de Gestion du Var

Maire de La Crau

Conseiller métropolitain de Toulon Provence Méditerranée

Conseiller départemental du Var

## Laurence Aumaitre, gestionnaire paie au CDG 83

**Le service paie à façon du Centre de Gestion du Var, destiné à accompagner les collectivités et établissements publics dans l'élaboration de leurs bulletins de salaire, poursuit son développement, en témoigne dernièrement le recrutement d'une nouvelle gestionnaire, Laurence Aumaitre.**



La prestation de paie à façon mise en place par le CDG 83 depuis plusieurs années, obtient l'adhésion d'un nombre croissant de collectivités et établissements publics du département. Aussi, pour répondre à cette demande, le Centre de Gestion du Var poursuit le renforcement de son équipe en charge de cette compétence. Récemment, Laurence Aumaitre est venue rejoindre les effectifs en qualité de gestionnaire paie. « J'ai suivi un cursus en droit à Toulon. Après quinze années dans le secteur privé, je me suis orientée dans la Fonction Publique Territoriale grâce à la bourse de l'emploi du CDG. »

### 350 agents par gestionnaire

Après 3 années au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), Laurence Aumaitre a rejoint la mairie de Callas puis celle de Solliès-Toucas comme assistante du service ressources humaines. « J'ai toujours aimé travailler dans le domaine des ressources humaines. C'est pourquoi, après plus de sept années passées à Solliès-Toucas, j'ai intégré le

Centre de Gestion du Var. Cet établissement est la maison mère en matière de RH, on a véritablement le sentiment d'être au service des collectivités car les demandes sont nombreuses. On est là pour eux. » À l'instar des autres gestionnaires du service, Laurence Aumaitre a en charge le traitement des paies de près de 350 agents. « Lorsque les collectivités nous sollicitent sur ce sujet, il faut savoir répondre présent à chaque étape de l'élaboration de la paie avant d'envoyer les éléments aux collectivités. »

### Conseil en rémunération

Le service paie a également en charge le conseil en rémunération. « C'est une importante partie de notre travail. Nos missions sont en pleine évolution. Mais notre équipe est prête à répondre à ce défi. Nous sommes conscients que cette prestation, menée de façon rigoureuse, offre aux collectivités une certaine tranquillité d'esprit. »



### La paie à façon, pour qui, pour quoi ?

La paie à façon est destinée aux communes et établissements publics ainsi qu'aux structures intercommunales disposant de peu de moyens humains, matériels ou techniques pour assurer le traitement de leurs paies en interne et qui souhaitent externaliser cette partie de leur RH ou se réorganiser (ou rencontrant des problématiques de continuité de service).

Les gestionnaires du CDG, en lien avec le correspondant de la collectivité, établissent les paies mensuelles des agents quel que soit leur statut (titulaires, élus, contractuels), les éditions complémentaires tels que les états de charges, l'interface comptable ou le fichier HOPAYRA. Le CDG assure enfin les Déclarations Sociales Nominatives (DSN).

2022

### Chiffres

En 2022, le CDG a signé de nouvelles conventions pour la paie à façon, comptabilisant ainsi 37 budgets pour 31 collectivités incluant 11 mairies. Quatre nouveaux budgets ont été enregistrés soit une augmentation de 2 827 bulletins par rapport à l'année précédente. Au 31 décembre 2022, 21 413 paies ont été saisies soit une activité de 1 785 paies mensuelles !





## Robert BENEVENTI

**1er Vice-Président**  
**Finances - Budget - Commande publique**  
**Maire d'Ollioules**  
**Vice-Président de la Métropole**  
**Toulon - Provence - Méditerranée**  
**Conseiller départemental du Var**

## CDG 83 : extension du siège pour répondre aux nouvelles missions

Ces dernières années, le Centre de Gestion du Var a regroupé de nouvelles compétences obligatoires et facultatives afin d'accompagner ses collectivités et établissements publics. Par conséquent, pour assurer ces nouvelles missions et accueillir de nouveaux agents, l'extension du siège devenait une nécessité.

Le Centre de Gestion du Var, sous l'impulsion de son président Christian Simon et de son conseil d'administration, a fait le choix de se doter d'un établissement fort, regroupant un large éventail de missions afin d'accompagner dans les meilleures conditions ses partenaires. Cette ambition s'est traduite concrètement par le développement des compétences facultatives comme la paie à façon, la prévention des risques au travail ou bien encore la médecine préventive. Aussi, face à cette montée en puissance, une réflexion a été menée en interne pour réaliser prochainement l'extension du siège à La Crau.

### SOLUTIONS ENVISAGÉES

Travailler sur un projet d'extension du CDG 83 nécessite en amont une réflexion approfondie. Ainsi, lors du conseil d'administration, il a été proposé aux élus 2 solutions :

■ **En premier lieu, réaliser une extension indépendante du bâtiment existant.** Ce scénario prévoit d'optimiser les circulations et notamment celles des usagers, de prendre en compte les surfaces non utilisées (comme la terrasse du 1er étage) et de prévoir des locaux non affectés pour un usage futur. Ces locaux autonomes construits sur le foncier libre en arrière du bâtiment actuel pourraient accueillir une salle modulable au rez-de-chaussée avec différentes fonctionnalités (accueil du conseil d'administration, organisation des épreuves écrites des concours ou bien encore, une modularité pour pouvoir diviser cet espace en plusieurs salles de réunion).

■ **La seconde solution consiste en l'agrandissement du bâtiment existant.** L'objectif de ce second scénario est d'optimiser l'emprise foncière pour répondre aux besoins supplémentaires de surfaces. Cet agrandissement est possible par :

- L'aménagement de la terrasse du R+1 en locaux et l'extension du R+2 sur la globalité de l'emprise foncière du bâtiment nord ;
- L'extension pourrait également être envisagée sur le bâtiment sud avec une surélévation d'un ou deux étages



L'extension prochaine du siège du Centre de Gestion du Var permettra d'accueillir de nouveaux agents face à la montée en puissance de l'établissement dans des locaux plus fonctionnels.

La salle de réunion principale sera polyvalente et modulable et pourra accueillir notamment les réunions du conseil d'administration et de l'ensemble du personnel, des instances paritaires, du conseil de discipline et des épreuves écrites de certains concours.

## IMPLICATION DES SERVICES

L'ensemble des services du Centre de Gestion a été associé dans le cadre de cette réflexion et a fait part de ses besoins et de ses souhaits pour les années à venir afin d'améliorer la fonctionnalité des espaces de travail. Ainsi, le projet prévoit plusieurs évolutions .

## DÉSIGNATION D'UN ASSISTANT À MAÎTRISE D'OUVRAGE (AMO)



Le Centre de Gestion ne disposant pas des compétences en interne pour mener et concevoir un tel projet, il a été décidé de lancer une consultation pour une Assistance à Maîtrise d'Ouvrage. Un cahier des charges a été rédigé où figurent notamment les missions que devra remplir l'AMO à savoir :

- Préprogramme et faisabilité ;
- Programmation fonctionnelle et technique ;
- Assistance au choix des concepteurs : rapport d'analyse initial pour chaque phase, rapport sur le ou les projets lauréats orientant la négociation et la mise au point du marché de maîtrise d'œuvre passé sans publicité ni mise en concurrence avec le ou les lauréats du concours ;
- Rapport final des observations et amendements sur le projet du ou des lauréats

## CANDIDAT RETENU

Quatre candidats ont répondu à l'appel d'offres lancé par le Centre de Gestion du Var. Ces candidatures, de qualité, ont été jugées sur la base des critères suivants : capacités professionnelles, techniques, économiques et financières. L'une d'entre elle a été écartée pour une offre financière anormalement basse. Le CDG 83 a fait son choix parmi deux candidatures qui se détachaient du lot et a sélectionné en dernier ressort l'entreprise Cabestan – Archiprogramme.

M57

## LA MISE EN ŒUVRE DE L'INSTRUCTION M57

La norme comptable M57 permet le suivi budgétaire et comptable d'entités publiques locales variées appelées à gérer des compétences relevant de plusieurs niveaux (communal, départemental et régional).

### Elle est applicable :

- De plein droit, par la loi, aux collectivités territoriales de Guyane, de Martinique, à la collectivité de Corse et aux métropoles ;
- Par droit d'option, à toutes les collectivités locales et leurs établissements publics (article 106 III de la loi NOTRe) ;
- Par convention avec la Cour des Comptes, aux collectivités locales expérimentatrices de la certification des comptes publics locaux (article 110 de la loi NOTRe).

### Au 1er janvier 2024, la M57 deviendra le référentiel de droit commun de toutes les collectivités locales.

Les principaux apports induits par le passage à la norme budgétaire et comptable M57 sont les suivants :

- Un référentiel porteur de règles budgétaires assouplies en matière de gestion pluriannuelle des crédits, de fongibilité des crédits et de gestion des dépenses imprévues ;
- Un pré-requis pour présenter un compte financier unique ;
- L'intégration d'innovations comptables pour une amélioration de la qualité des comptes et une meilleure information du lecteur des comptes.

La M57 nécessitera la dématérialisation des actes budgétaires (utilisation de TOTEM, d'Actes Budgétaires et du PES Budget). Le service finances du CDG 83 a planifié depuis le 2<sup>ème</sup> trimestre 2023 le lancement du projet avec l'éditeur métier CIRIL mais aussi avec le comptable public. Plusieurs formations ont eu lieu afin que le CDG soit opérationnel pour le 1er janvier 2024. D'ici la fin de l'année 2023, les délibérations nécessaires seront prises et notamment celle pour l'adoption d'un règlement budgétaire et financier.



### René UGO

**2ème Vice-Président  
Concours et Examens professionnels  
Maire de Seillans  
Président de la Communauté de Communes  
Pays de Fayence**

## Les enjeux du partenariat

Pour organiser certains de ses concours et examens professionnels, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale Var s'appuie sur les compétences de ses partenaires notamment pour l'élaboration des sujets. Une collaboration essentielle permettant par la suite de sélectionner les meilleurs candidats susceptibles d'intégrer la Fonction Publique Territoriale.

Certaines épreuves nécessitent l'implication de personnalités expertes. Le but est de proposer aux candidats aux concours et examens professionnels, les épreuves les plus en adéquation avec les profils et métiers recherchés. Ainsi, pour le concours d'Adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe qui débutera le 18 janvier 2024, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var travaille étroitement aux côtés de l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA).

«Cet organisme nous apporte la compétence et l'ingénierie dans l'élaboration des sujets pour les épreuves d'admissibilité ainsi que pour les épreuves pratiques et orales d'admission», explique Jean-Baptiste Ratti, responsable du pôle Concours et examens professionnels au CDG 83.



*Yann Picaut, directeur de l'Afpa (à gauche)  
et Christophe Rémy, manager de formation.*



## LES PARTENAIRES DU CDG 83 POUR LE CONCOURS D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 2<sup>E</sup> CLASSE



- Agence Nationale pour la Formation Professionnelle (AFPA) : pour la spécialité bâtiments, travaux publics, voiries et réseaux divers
- Agricampus : pour la spécialité espaces naturels, espaces verts
- Université des métiers et de l'artisanat Provence Alpes Côte d'Azur : pour la spécialité restauration
- Syndicat mixte du développement durable de l'Est-Var pour le traitement et la valorisation des déchets ménagers : pour la spécialité environnement, hygiène
- École de conduite française (ECF) : pour la spécialité conduite de véhicules

## FILIÈRE TECHNIQUE



Ces conventions entre le CDG 83 et ses partenaires pour la préparation des épreuves écrites, pratiques et orales se font principalement pour la filière technique. « C'est dans ce domaine que notre établissement a besoin d'un soutien et d'un appui matériel », souligne Sandrine Adouane, gestionnaire concours au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

Ainsi, en amont de l'organisation d'un concours ou d'un examen professionnel, le Centre de Gestion prend contact avec les responsables des établissements les mieux à même de pouvoir apporter leurs expertises. « Comme le Centre de Formation des Apprentis du Beausset pour la spécialité restauration ou bien encore les Centres Techniques Municipaux de Draguignan et La Garde pour les options bâtiments, travaux publics et voirie. Le but est de mettre en place des épreuves qui soient les plus proches des futures missions exercées à l'avenir par les lauréats », conclut le responsable de pôle.

## AFPA : AU CŒUR DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

**L'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (Afpa) du Var, située à La Valette-du-Var, est l'un des acteurs majeurs dans ce secteur, formant près de 1 200 stagiaires par an destinés par la suite à rejoindre le monde de l'entreprise. Depuis plusieurs années, l'Afpa apporte son expertise au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var dans le cadre de certains concours et examens professionnels.**

Une statistique vaut mieux que de longs discours : 74% des stagiaires passés par l'Afpa trouvent ensuite du travail ! Les raisons de ce succès sont multiples et

s'expliquent notamment par les moyens déployés par la structure pour garantir, en l'espace de quelques mois, des formations de qualité : 15 000 m<sup>2</sup> d'espaces pédagogiques, 400 postes de travail, 60 salariés et 1 000 prestations d'accompagnement par an.

« Nos plateaux techniques permettent de mettre le stagiaire réellement en situation, autrement dit, d'apprendre le métier concrètement, explique Yann Picaut, directeur de l'Afpa. Nous privilégions l'aspect pratique qui constitue 80% de la formation. Les 20% restant sont consacrés à la théorie : comment faire un plan, des mathématiques en lien avec le métier, etc. »

## PANEL DE FORMATIONS

L'Afpa propose ainsi de nombreuses formations réparties en plusieurs grands domaines : bâtiment (menuisier, ferronnier...) bureau d'études bâtiment /management (économiste de la construction, conducteur de travaux...) services aux entreprises et à la personne (assistant de vie aux familles...) tertiaire (gestionnaire comptable et fiscal, gestionnaire de paie...) et industrie (soudeur...). « Nos formateurs viennent du métier, poursuit Yann Picaut. Le site plomberie sera par exemple encadré par un plombier. » À l'issue de leur formation, les stagiaires ayant réussi leur passage sortent avec un titre professionnel leur permettant par la suite d'être recrutés. « Se présenter auprès des entreprises est une étape tout aussi importante, ajoute le directeur de l'Afpa. C'est pourquoi, nous avons une équipe destinée à accompagner les personnes formées pour mettre en valeur leurs compétences lors des entretiens de recrutement. »

## COMPÉTENCE DES CANDIDATS

En marge de ses activités principales, l'Afpa intervient dans le cadre de missions de service public (MNSP), notamment auprès du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var pour l'organisation des concours et examens professionnels où rien n'est laissé au hasard. « On travaille sur la réalisation des sujets en fonction des compétences recherchées, souligne Christophe Rémy, manager de formation à l'Afpa. A l'issue de l'épreuve théorique prévue le 18 janvier 2024, les candidats admissibles seront convoqués pour les épreuves théoriques et pratiques sur le site de l'Afpa de La Valette-du-Var. Ils seront mis en situation sur des épreuves pratiques. Les formateurs de l'Afpa sont sollicités pour ces épreuves pratiques pour leur compétence dans l'ingénierie des épreuves. Ils apportent une analyse technique en compagnie du jury de concours désigné par le président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var. »



## Blandine MONIER

**3ème Vice-Présidente**  
**Prévention des risques - Santé - Archives -**  
**Rémunération**  
**Maire d'Evenos**  
**Présidente de la Communauté d'Agglomération**  
**Sud Sainte-Baume**

## Un colloque pour gérer les situations de crise

Le 12 octobre dernier au hall des expositions de Brignoles, le Centre de Gestion du Var organisait son colloque annuel consacré aux risques psychosociaux. Les thématiques tournaient autour de la gestion des événements traumatiques, de la gestion de crises suicidaires et enfin, du rôle de l'employeur public face aux violences conjugales.

Agir avant qu'il ne soit trop tard. Tel est le leitmotiv du CDG 83 avec cette journée destinée à mieux appréhender ces souffrances. Ainsi, plus d'une centaine d'agents (directeurs généraux des services et des ressources humaines, assistants et conseillers de prévention, représentants du personnel au comité social territorial) étaient présents pour assister à deux ateliers et une conférence avec, en ouverture, les discours de MM. Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var et Maire de La Crau, Didier Brémont, Maire de Brignoles et Bernard Chilini, Maire de Figanières et 4<sup>e</sup> Vice-Président du CDG 83 en charge des relations sociales et de l'emploi public.

### MIEUX IDENTIFIER LA CRISE SUICIDAIRE



Ainsi, la première partie de la journée fut consacrée à deux ateliers. Le premier, intitulé «Crise suicidaire», fut animé par Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels au CDG 83, accompagné de l'équipe du 3114. L'objectif était de sensibiliser les collectivités sur l'ensemble des signaux indiquant qu'un agent a des tendances suicidaires (menace de se faire mal ou de se tuer, repli social, colère, agitation...) et surtout comment y faire face : laisser la personne s'exprimer sans la juger, ne pas utiliser la menace ou la culpabilité ou bien encore, montrer que l'on se sent concerné et proposer de l'aide. Le 3114 est intervenu ensuite pour expliquer ses missions, son rôle et son organisation pour pouvoir répondre de manière réactive et efficace à celles et ceux touchés par la crise suicidaire : personnes en souffrance ou endeuillées par un suicide, entourage inquiet pour un proche en détresse, professionnels.

### APPRÉHENDER LE TRAUMATISME

Dans le second atelier, Marie-Auréli Drumigny, psychologue (intervenant sur le suivi post-traumatique en entreprise et collectivité) abordait la gestion des événements traumatiques. La psychologue a dévoilé dans un premier temps comment notre corps – notamment notre cerveau – se comportait face à un choc traumatique : dérèglement de l'amygdale qui génère une peur continue chez le sujet et ce, durant des mois. Face à cette problématique, Marie-Auréli



(De gauche à droite) : le Maréchal des Logis chef Nathalie Ducroq et l'Adjudante Nathalie Tabone, Lais Durand, Isabelle Choutet, Chantal Moline et Maryline Roy.



Druminy a souligné l'importance de se faire aider, notamment par des professionnels (psychologue, etc.) afin de permettre au cerveau de retrouver un fonctionnement normal. Cet atelier a été suivi d'une séance de questions/réponses avec les participants où chacun a pu exprimer son vécu mais aussi les solutions qu'il a mises en place au sein de son organisation.

## LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR FACE AUX VIOLENCES CONJUGALES

Durant la 2<sup>e</sup> partie de la journée, une conférence s'est tenue sur « le rôle de l'employeur face aux violences conjugales », animée par Franck Dal Pan, Chantal Molines, déléguée départementale aux droits des femmes et à l'égalité (cabinet du Préfet du Var), l'Adjudante Nathalie Tabone, et le Maréchal des Logis chef Nathalie Ducroq (Maison de la protection des familles de la Gendarmerie nationale) Isabelle Choutet, directrice de l'association d'Aide aux victimes d'infractions du Var (AAVIV) Maryline Roy, psychologue clinicienne et responsable de l'Association varoise pour le respect des enfants (AVRE) et Lais Durand, directrice et responsable du service juridique au Centre d'information sur le droit des femmes et des familles (CIDFF).

Ces dernières années, pour lutter contre le fléau des violences conjugales (ayant un impact ensuite sur le monde du travail) les pouvoirs publics ont décidé de s'emparer du dossier pour lancer toute une série d'actions concrètes. Le point de départ a été l'adhésion de la France à la convention d'Istanbul en 2014, traité international du Conseil de l'Europe dans lequel chaque État s'engage à changer sa législation. Ainsi, Chantal Molines a détaillé l'ensemble des actions de l'Etat au sein du département du Var comme la coordination et la mise en cohérence des actions et dispositifs en lien avec les forces de l'ordre, les parquets, les associations partenaires ainsi qu'avec les collectivités. Ces violences ont des conséquences dans la vie professionnelle de l'agent aussi, l'employeur a un rôle à jouer. L'Organisation Internationale du Travail (OIT) propose ainsi plusieurs mesures comme la mise en place d'un congé pour les victimes de violences domestiques, des modalités de travail flexible et une protection ou bien encore, la prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail. En résumé, 5 actions majeures sont à retenir pour l'employeur : favoriser un environnement bienveillant et à l'écoute, communiquer en interne comme en externe, sensibiliser l'organisation (affichage, soutien aux associations...) former le personnel et prévenir les risques (alerte intrusion, procédure de gestion...).

## «AVRE» DE PAIX

Maryline Roy, psychologue clinicienne et responsable de l'Association varoise pour le respect des enfants a expliqué quant à elle les moyens mis en œuvre par sa structure pour faire face aux violences. « Notre but est de prendre en charge la maltraitance sous toutes ses formes, dans ses aspects de prévention et de traitement, ainsi que la souffrance psychique, notamment des adolescents et enfin, d'apporter un soutien à la fonction parentale. » La psychologue a présenté ensuite « le cycle de la violence » pour mieux comprendre pourquoi certaines victimes n'osent parfois pas porter plainte : tension (gestes brusques, intimidations...) crise (violences verbales, sexuelles...) justification (rejet de la faute sur l'autre...) et « lune de miel » (l'agresseur fait des promesses et est aux petits

soins tandis que la victime est touchée par ces gestes et lui accorde une nouvelle chance).

## LA FORMATION DES GENDARMES



La Gendarmerie est également mobilisée dans ce combat à travers la mission de la Maison de Protection des Familles. « Nous formons nos collègues gendarmes, précise le Maréchal des Logis chef Nathalie Ducroq. Ainsi, chaque unité dispose d'un référent pour l'accueil des victimes. Ecouter une victime demande tout un processus : mise à l'écart du bruit dans une pièce isolée, créer une relation de confiance... » Et de revenir sur le rôle majeur de l'intervenante sociale en Gendarmerie. « Elle va offrir des possibilités que nous ne connaissons pas, poursuit Nathalie Ducroq. Lors d'accueil d'enfants victimes, on peut avoir des dévoilements de ce qui se passe à la maison, par exemple une femme victime qui n'a jamais osé parler. » Au 12 octobre 2023, 220 gendarmes ont été formés dans le département.

## PRISE EN CHARGE DES VICTIMES

Isabelle Choutet a abordé la prise en charge des victimes par l'Association d'aides aux victimes d'infractions du Var, en particulier, les 5 temps clés de cet accompagnement : parler et être écouté, se mettre en sécurité, préparer le temps pénal, être indemnisé et se reconstruire. La directrice a détaillé toute la chaîne pénale à la suite du dépôt de plainte et présenté les dispositifs particuliers sous contrôle du parquet comme le «téléphone grave danger» ou le bracelet anti-rapprochement.

## CENTRE D'INFORMATION SUR LE DROIT DES FEMMES ET DES FAMILLES (CIDFF) : UNE MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL



Cette conférence s'est achevée par la présentation des actions du CIDFF par la voix de sa directrice, Lais Durand. « Il s'agit d'une mission d'intérêt général confiée par un agrément du Ministère chargé de l'Égalité, dont l'objectif est de mettre à disposition des femmes, toutes informations, notamment familiales, professionnelles, économiques et éducatives ». Le but est de favoriser l'autonomie sociale, professionnelle et personnelle des femmes, promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et lutter contre les violences et les préjugés sexistes. Lais Durand a insisté sur les 3 engagements de l'employeur : sensibiliser aux violences conjugales, repérer les victimes et les orienter et enfin, faciliter la sortie des violences.

Retrouvez l'intégralité des informations présentées au colloque du Centre de Gestion du Var sur les risques psychosociaux sur notre site : [www.cdg83.fr](http://www.cdg83.fr)



## Comment reconnaître une maladie professionnelle ?

**Par son activité professionnelle, tout agent est exposé à différents risques professionnels (chimique, physique, biologique). Malgré les mesures de prévention pouvant être mises en place, cette exposition peut engendrer à plus ou moins long terme des pathologies spécifiques que l'on désigne sous l'appellation maladies professionnelles (MP).**

Au CDG 83, 1/3 du temps de travail de l'équipe du pôle Santé et Conditions de travail est consacré aux déplacements sur le terrain, à la rencontre des agents des collectivités et des établissements publics du Var. Ces actions sur le milieu de travail regroupent différentes missions : les études de postes, la participation à la Formation Spécialisée en matière de Santé, Sécurité et des Conditions de Travail (FSSSCT) les informations collectives mais aussi les visites de services.

## EPIDÉMIOLOGIE

Depuis le début du XX<sup>e</sup> siècle, on a pris conscience que le travail peut engendrer certaines maladies. En 1919, avec l'exposition au plomb dans les imprimeries, le tableau des maladies professionnelles s'est mis en place. « La maladie professionnelle, comme le précise l'article L 461-1 du code de la sécurité sociale est un état pathologique d'installation progressive résultant de l'exposition habituelle et normale à un risque déterminé dans le cadre de l'exercice d'une profession, explique le Dr Céline Spinosa-Allouche, médecin du travail au Centre de Gestion du Var. »

On dénombre 3 grands groupes d'étiologies aux MP : en premier lieu les troubles musculosquelettiques, puis l'amiante et les autres affections cancéreuses. On retrouve ensuite la surdité, les allergies, l'asthme et l'eczéma. « Le pic de déclaration se situe pour les travailleurs âgés de 50 à 59 ans, et après 10 ans d'exposition toutes maladies confondues », poursuit le Dr Spinosa-Allouche.



*Pour les collectivités, les coûts associés aux maladies professionnelles peuvent être élevés notamment ceux relatifs aux arrêts de travail, aux soins, et aux indemnisations.*

## TABLEAU DES MALADIES

Une maladie est présumée d'origine professionnelle si elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Pour le régime général, on compte à ce jour 122 tableaux, régulièrement actualisés par décrets en Conseil d'Etat. Ils trouvent également une application dans la Fonction Publique.

### CHAQUE TABLEAU COMPORTE :

- Les symptômes ou lésions pathologiques (énumération limitative)
- Le délai de prise en charge (délai maximal entre la constatation et l'exposition du travailleur) et +/- durée minimale d'exposition
- Les travaux susceptibles de provoquer l'affection en cause (liste indicative), exposition à un risque dont on doit apporter la preuve.

La maladie est présumée d'origine professionnelle si elle répond aux 3 conditions précédentes c'est-à-dire qu'elle est désignée dans un des tableaux et contractée dans les conditions mentionnées. « Deux autres systèmes complémentaires de reconnaissance existent, souligne le médecin. Il s'agit en premier lieu de la maladie à caractère professionnel autrement dit, celle figurant dans un tableau mais pour laquelle une ou plusieurs des conditions relatives au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux n'est pas remplie. Elle peut être reconnue d'origine professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de l'agent. Il y a d'autre part la maladie non désignée dans un tableau, mais l'agent établit qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel et à l'origine d'une incapacité permanente supérieure à 25% ou du décès.»

Dans ces deux situations, il appartient au fonctionnaire ou à ses ayants droit de prouver que la maladie est directement causée par l'exercice des fonctions.

NB : Le délai de prise en charge peut s'étendre jusqu'à 50 ans pour certaines maladies (même si l'agent n'est plus en activité professionnelle).

### QUI DÉCLARE ?

La déclaration est obligatoire pour tout docteur en médecine, quelle que soit sa spécialité (ou son mode d'exercice), qui peut en connaître l'existence, notamment les médecins du travail. On peut aussi déclarer des symptômes d'imprégnation toxique ou toute maladie avec un caractère professionnel figurant sur une liste établie par arrêté ministériel.

## LES CAS D'IMPUTABILITÉ



- ✓ Dès qu'une maladie est inscrite aux tableaux du code de la Sécurité sociale et qu'elle remplit toutes les conditions indiquées, le médecin du travail en informe l'autorité territoriale. Pour rappel, est présumée imputable au service toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux articles L. 461-1 et suivants du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions dans les conditions mentionnées à ce tableau.
- ✓ Une maladie qui ne satisfait pas à l'ensemble des critères des tableaux, ou lorsque les éléments dont le médecin du travail dispose ne lui permettent pas d'établir si elle y satisfait : le médecin en informe l'autorité territoriale et rédige un rapport pour le Conseil médical en formation plénière.

D'une façon plus générale, toute pathologie semblant avoir une origine professionnelle peut être déclarée même si elle n'est pas inscrite aux tableaux.

## REPRISE / MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le médecin du travail sera saisi pour avis sur la reprise et les aménagements éventuels. Il réévaluera régulièrement l'état de santé de l'agent et pourra réaliser des études de poste pour vérifier si le maintien sur le poste est possible.

### Intérêt de la déclaration pour le collectif :

- Améliorer la démarche de prévention
- Mieux connaître la pathologie professionnelle
- Mettre à jour les tableaux

### Intérêt de la déclaration pour l'agent :

- Prise en charge des frais occasionnés
- Placement en CITIS lors d'un arrêt de travail (Cf. décret du 30 juillet 1987 relatif au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux)
- IPP > 1% ouvre droit à bénéficier du FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).



Dans la Fonction Publique Territoriale 2 263 maladies professionnelles ont été recensées dont 63% avec un arrêt maladie moyen de 167 jours (source rapport annuel). Face à ce constat, la place de la prévention est primordiale avec une mobilisation de tous les acteurs de la santé.



# Salon des Communes et des Intercommunalités du Var : le CDG 83 présente ses savoir-faire aux élus



L'équipe du CDG 83 au Salon des Communes et des Intercommunalités du Var

**Le 6 octobre dernier au complexe Henri Giran de Draguignan, le Centre de Gestion du Var, partenaire des collectivités et établissements publics, était présent pour présenter ses missions, notamment facultatives, pour accompagner les acteurs de l'environnement territorial dans l'ensemble des domaines relatifs aux ressources humaines.**

Baisses de dotations, problèmes de recrutement, complexité législative... les difficultés se sont accumulées ces dernières années pour les Maires et Présidents d'intercommunalités. Leur défi : faire mieux avec moins de moyens. Pour tenter de résoudre cette équation épineuse, de nombreux organismes, publics et privés, étaient réunis pour cette 6<sup>e</sup> édition du Salon des communes et des intercommunalités du Var parmi lesquels le Centre de Gestion du Var.

## PRÉSENTATION DES MISSIONS

Les agents du CDG 83 se sont ainsi mobilisés pour l'occasion afin de présenter aux visiteurs leurs missions obligatoires (organisation des concours, gestion des carrières, bourse de l'emploi...) mais aussi facultatives. Ces dernières constituent un axe essentiel de la politique du Centre de Gestion. En effet, sous l'impulsion de son président Christian Simon et de son conseil d'administration, le CDG 83 a affiché sa volonté de se doter d'un large éventail de compétences. L'objectif : permettre à l'établissement de pouvoir répondre le plus efficacement possible aux interrogations de ses partenaires. Ainsi, le Centre de Gestion a développé et renforcé plusieurs services



comme : la prévention des risques professionnels avec le recrutement d'une psychologue, l'archivage ou la paie à façon (avec un nombre croissant de collectivités adhérentes). Dans le domaine de la médecine préventive, le CDG 83 poursuit son développement.

## UN ÉTABLISSEMENT EN PLEIN DÉVELOPPEMENT

Fort de ses nouvelles missions, le Centre de Gestion du Var est un établissement en plein développement, conscient de la nécessité de soutenir les politiques publiques de ses partenaires au service de l'intérêt général. Cette montée en puissance se traduit concrètement par le recrutement de nouveaux agents et l'extension prochaine du siège du CDG 83 à La Crau afin d'optimiser sa fonctionnalité.

## LES MISSIONS FACULTATIVES DU CDG 83



- Dispositif pour accompagner les agents en situation de handicap (Contrat d'apprentissage public travailleur handicapé)
- Conseil et assistance au recrutement
- Intérim territorial
- Conseil en organisation
- Observatoire de l'emploi public
- Plan de formation
- Médecine préventive
- Conseil et inspection en santé et sécurité au travail
- Évaluation des risques psychosociaux
- Aide à la gestion des situations de conflits au travail et des cas de harcèlements présumés
- Conseil en rémunération et paie à façon
- Calculs d'indemnité chômage
- Formation accompagnement à l'archivage et aide à la gestion des documents d'activités
- Diagnostic et classement des archives

## POUR TOUS RENSEIGNEMENTS :

Centre de Gestion du Var – 860 route des Avocats – 83 260 La Crau – cdg83@cdg83.fr – 04 94 00 09 20

## Jean-Pierre Véran,

Président de l'Association des Maires et Présidents d'Intercommunalités du Var, Maire de Cotignac :

« Notre association a pour objectif de porter le message des élus locaux au plus haut »



### Quels ont été les objectifs de cette nouvelle édition du Salon des communes et des intercommunalités du Var ?

« Notre but a été de passer un message fort. Actuellement, la principale préoccupation des élus locaux concerne la question de l'eau. Le salon des Maires fut l'occasion d'organiser des tables rondes sur ce sujet avec nos partenaires comme Véolia, Orange et le Canal de Provence ainsi que des élus compétents en la matière. Ce salon fut aussi le moment de partager ses expériences. Je pense notamment à la progressivité des tarifs de l'eau. Je m'explique : certaines communes du Var, dont Cotignac, ont décidé – ou vont décider prochainement – d'augmenter significativement les tarifs de l'eau pour les gros consommateurs. Dans notre village, ce dispositif a bien fonctionné. Les habitants ont compris le message. L'eau est un sujet majeur. Arroser des pelouses ou des fleurs consommatrices d'eau en pleine sécheresse, c'est terminé ! »

### Quels sont les autres inquiétudes et les problèmes le plus souvent rencontrés par les Maires avec lesquels vous avez l'occasion d'échanger ?

« Cela concerne essentiellement les problèmes de sécurité. Aujourd'hui, un Maire qui refuse un permis de construire à une personne n'est plus à l'abri d'être agressé en retour. Récemment, un Maire a démissionné car on a menacé sa famille. Il y a eu trop de laisser-aller ces dernières années. Le retour du respect et de la politesse à l'égard des élus est impératif. L'autre préoccupation des élus tourne autour des déserts médicaux. Nous travaillons étroitement avec le Préfet qui nous a demandé de lui dresser une carte avec les secteurs touchés. La moitié des communes varoises est frappée par ce phénomène, en particulier les communes rurales. Nous avons la chance dans notre département d'avoir des villages où il fait bon vivre mais sans médecin, les gens seront obligés de partir ailleurs. »

### Quel rôle peut jouer l'Association des Maires et Présidents d'Intercommunalités du Var en direction des élus locaux ? Les soutiens et moyens d'accompagnement ?

« Notre association a pour objectif de porter le message des élus au plus haut : État, Agence Régionale de Santé, etc. Nous œuvrons à faire travailler ensemble les élus sur tous les sujets pouvant les impacter. J'en reviens encore au problème des déserts médicaux où des solutions sont proposées pour remédier au manque en attendant que la fin du numerus clausus produise ses effets dans quelques années. Notre association permet de mettre sur la table un maximum d'acteurs pour apporter des réponses aux problématiques quotidiennes rencontrées par les élus. »

### Comment peut peser l'Association des Maires et Présidents d'Intercommunalités du Var auprès de l'État sur les problématiques rencontrées par les Maires ?

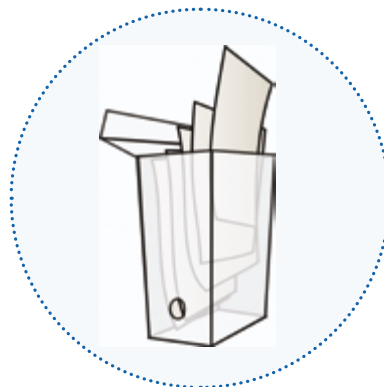
« Notre association doit défendre tous les Maires, urbains et ruraux. Nos 35 000 communes font la richesse de la France. Certes, les intercommunalités ont permis de mutualiser des besoins et ont constitué des avancées en matière de politique territoriale, mais il ne faut pas oublier de bien traiter les Maires des toutes petites communes. De nos jours, ces derniers doivent faire beaucoup de choses avec peu de moyens. Notre devoir est d'accompagner ces élus au maximum de nos possibilités et de faire comprendre à l'État que ce sont nos communes qui font la force et la beauté de notre pays. »

### Association des Maires et Présidents d'Intercommunalités du Var / CDG 83 : En quoi ce partenariat peut-il être complémentaire ? Comment a-t-il évolué avec les années ? Comment peut-il se développer et se renforcer dans les années à venir ? Les enjeux pour les collectivités ?

« C'est un partenariat complémentaire et nécessaire pour nos élus. Je rends hommage au travail du président Christian Simon qui se montre toujours à l'écoute des problèmes rencontrés par les collectivités et les établissements publics. Le Centre de Gestion est un établissement qui assure une fonction administrative et qui soutient les missions des élus. J'apprécie cette complémentarité qui sera essentielle pour les défis à relever à l'avenir. »

## L'archiviste sous toutes ses coutures

**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 du Centre de Gestion du Var !**



**R**  
comme  
**RECHERCHE**

L'une des finalités du travail de l'archiviste est de permettre la recherche de documents à court, moyen et long terme. Cela passe par un classement et une description intelligible de ces documents aussi durables que nécessaires. En effet, on ne procédera pas de la même manière pour un dossier patrimonial qui sera peut-être recherché par un historien dans plusieurs dizaines d'années et pour un fichier bureautique destiné à être détruit au bout de quelques mois mais qui, d'ici là, devra être retrouvé très rapidement pour permettre la poursuite de l'activité du service. Dans le premier cas, l'archiviste analysera le dossier, le classera avec d'autres dossiers similaires et le décrira dans un instrument de recherche tel qu'un

inventaire, en prenant garde de ne pas être trop technique afin de rendre le dossier accessible à n'importe qui. Dans le second cas, le classement est calqué sur la manière dont se déroule l'activité du service ayant engendré le document ; quant à la description, elle se réduit bien souvent au nom du fichier. Il doit être à la fois court et contenir les informations nécessaires pour le retrouver. Certains logiciels, tels que les gestions électroniques de documents (GED) permettent une recherche plus précise, notamment en associant des mots clés à chaque dossier et document. Là encore, l'archiviste sait définir l'indexation afin de permettre d'augmenter la précision de la recherche.

**S**  
comme  
**SATURATION**

Bureaux, locaux de conservation d'archives, serveurs de fichiers, ce phénomène touche tous les espaces de stockage puisque la production de documents et de données ne cesse d'augmenter depuis les années 60. Lorsqu'elle est trop importante, la saturation complique beaucoup les recherches, voire les rend impossible, ce qui engendre des pertes d'information. Elle peut également être un facteur de coût important. C'est pour ces raisons que la saturation est le premier motif de demande d'intervention au Centre de Gestion du Var. Le tri des lieux de stockage physique saturés est laborieux mais réalisable. Les archivistes sont des professionnels de la lutte contre la saturation ; ils ont l'habitude de traiter de grandes quantités de documents et en

connaissent les durées de conservation. Il n'en va pas de même des espaces numériques saturés qui s'avèrent beaucoup plus difficiles voire impossibles à traiter. En effet, les quantités de documents sont généralement beaucoup plus importantes (rien n'est plus facile que de créer un document numérique) et le classement est souvent labyrinthique. Enfin, l'accès au contenu des documents prend beaucoup de temps car il est nécessaire d'ouvrir chaque fichier, il n'est pas possible de les feuilleter en quelques secondes comme un dossier papier. Pour éviter la saturation des espaces de stockage numérique, il est indispensable d'élaborer un plan de classement commun des fichiers, une procédure de nommage et de détruire régulièrement les documents inutiles.





## Isabelle Pintus de Nicola, archiviste à l'Estérel Côte d'Azur Agglomération



### Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à entamer une carrière d'archiviste ? Votre parcours ?

« J'ai fréquenté les salles d'archives dans le cadre de mes études d'histoire à l'université de Nice. La passion du métier m'est venue lors de mon année de maîtrise : je passais mes journées en salle de lecture, chaque jour ma curiosité grandissait ainsi qu'une envie de faire partie de l'équipe qui s'occupait de m'aiguiller et de me mettre à disposition ces nombreux trésors.

Je suis devenue, en tant qu'emploi jeune, l'archiviste municipale de la petite ville de la Gaude dans les Alpes-Maritimes, où tout devait être mis en place. Par la suite, j'ai créé en janvier 2006 le service d'archives de Cagnes-sur-Mer où je suis restée onze belles années, et où jamais la passion de ce beau métier ne m'a quittée.

J'ai pris mes fonctions à la Communauté d'agglomération Var Estérel Méditerranée (devenue depuis Estérel Côte d'Azur Agglomération) en novembre 2016 dans le but de préparer avec mes collègues municipaux la mutualisation des archives du territoire, un superbe challenge. »

### Qu'avez-vous découvert dans ce métier ?

Le métier est intrinsèquement lié à la découverte ! La routine n'existe pas car la matière que nous traitons varie en permanence, c'est une des raisons qui rendent le métier passionnant et jamais monotone.

Lorsque vous conservez des kilomètres d'archives, et que votre fonds s'accroît en permanence avec la production papier et numérique de vos collègues, vous n'êtes pas près d'en faire le tour ! C'est pourquoi nous rédigeons des inventaires et autres instruments de recherche qui permettent de mieux décrire et structurer l'information pour la mobiliser rapidement au moment des recherches et d'en offrir la meilleure diffusion aux différents publics. Une belle manière de partager le florilège de nos fonds et nos belles découvertes.

Indépendamment de leur contenu, prendre connaissance et s'imprégner des archives permet d'ailleurs d'en découvrir long sur les personnes qui les ont collectées et créées ; c'est en quelque sorte un lien étroit, presque intime, qui se noue avec elles. Voilà pourquoi à la lecture du journal d'un poilu donné par un administré au moment de la grande collecte pour le centenaire de la Première guerre mondiale en 2014, l'émotion peut vous parvenir absolument intacte un siècle plus tard.

### Comment sensibiliser au mieux les élus et les agents pour une bonne gestion de leurs archives ? Vos actions dans ce sens ?

Notre métier nous amène à communiquer énormément sur nos missions et ses finalités : le travail de sensibilisation doit se faire inlassablement, régulièrement, par le biais de sessions de formations, communiqués, publications, discussions, entre autres.

Il est important que nos élus comme nos collègues s'interrogent et comprennent mieux nos missions, et les raisons pour lesquelles les archivistes «collectent, trient, conservent et valorisent» leur production.

Nous utilisons pour la gestion des archives la même terminologie que pour la gestion des déchets, pourtant chacun crée des archives à haute valeur ajoutée dans le cadre de ses activités, sans toujours se soucier de leur devenir. Il nous appartient aussi de sensibiliser sur le danger d'une confiance aveugle dans le numérique : la pérennité des données numériques dépend de tant de paramètres qu'il serait très hasardeux d'affirmer être capable d'en garantir l'accès dans le temps.

Non, nous n'allons pas tout numériser, et non, nous n'allons pas jeter tout le papier !

Evoluer dans un environnement numérique demande des parades, et une prise de conscience supplémentaire par rapport aux supports traditionnels, dans un contexte où la transition écologique doit nous alerter sur le coût environnemental de la production et la conservation exponentielle de datas.

Nous sommes en train d'élaborer une formation sur mesure à destination de nos élus, directeurs et collègues pour début 2024, avec le concours du Centre de Gestion du Var.



## Bernard CHILINI

4ème Vice-Président  
Relations sociales et Emploi public  
Maire de Figanières  
Vice-Président de la Dracénie Provence  
Verdon Agglomération

# La maladie professionnelle devant le Conseil médical

Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) est accordé au fonctionnaire lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à une maladie contractée en service. Les différentes étapes pour en bénéficier sont développées.

## PROCÉDURE DE DÉCLARATION

L'autorité territoriale doit être avertie au maximum dans un délai de 2 ans à compter :

- Soit de la date de 1<sup>ère</sup> constatation médicale de la maladie
- Soit de la date à laquelle l'agent a été informé par certificat médical du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle
- Soit de la date d'entrée en vigueur des modifications des tableaux de maladie professionnelle du code de la sécurité sociale.

Cette déclaration comporte un formulaire précisant les circonstances de la maladie. Ce formulaire est à demander par écrit à l'autorité territoriale et devra être transmis dans un délai de 48 heures. Un certificat médical initial détaillera la nature et le siège des lésions résultant de la maladie ainsi que le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant. La décision finale de déclarer ou non une maladie professionnelle appartient à l'agent.

*Le CITIS est accordé suite à une procédure qu'il convient de respecter au cours de laquelle le Conseil médical peut être saisi.*



## INFORMATION AUX AGENTS

« Le non-respect de ce formalisme, notamment en termes de délais, peut entraîner le rejet de la demande de l'agent, explique Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrières au CDG 83. L'autorité territoriale doit donc veiller à informer les agents de ces nouvelles dispositions. »

### INSTRUCTION DE LA DEMANDE D'IMPUTABILITÉ AU SERVICE PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE

Afin de reconnaître l'imputabilité au service de la maladie, en particulier lorsque l'affection résulte d'une maladie contractée en service, l'autorité territoriale peut :

- Demander au médecin du travail de se prononcer sur l'imputabilité au service de la maladie,
- Faire procéder à une expertise médicale du demandeur par un médecin agréé,
- Diligenter une enquête administrative visant à établir la matérialité des faits et les circonstances ayant entraîné l'apparition de la maladie.

« L'autorité territoriale doit respecter des délais pour répondre, poursuit Marielle Grandjean. A savoir 2 mois à compter de la réception de la déclaration ou des examens complémentaires prescrits par les tableaux lorsque l'imputabilité est évidente, et 5 mois à compter de la réception de la déclaration en cas d'enquête administrative et/ou d'examen par un médecin agréé et/ou d'une saisine du Conseil médical.»

### SAISINE DU CONSEIL MÉDICAL EN FORMATION PLÉNIÈRE



**Le Conseil médical peut être saisi dans les situations suivantes :**

- Accident de service, accident de trajet et maladie professionnelle et maladie d'origine professionnelle si la collectivité a des réserves sur l'imputabilité au service ;
- Allocation temporaire d'invalidité (ATI) : attribution ou révisions.

Le médecin agréé remplit le rapport médical de l'ATI en indiquant la date de consolidation et les séquelles constatées. « Le secrétariat du Conseil médical informe le fonctionnaire de la date à laquelle le Conseil médical examinera son dossier, de son droit à consulter son dossier et de son droit d'être entendu par le Conseil médical », souligne la responsable du pôle.

Le Conseil médical dispose de tout témoignage, rapport et constatation propre à éclairer son avis. Il peut faire procéder par l'autorité territoriale à toute mesure d'instruction, enquête et expertise qu'elle estime nécessaire.



### EN CAS DE SÉQUELLES DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Celles-ci peuvent donner lieu au versement d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) après fixation d'un taux d'invalidité permanente partielle (IPP) en fonction du barème de la CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales).

Les agents peuvent bénéficier d'une ATI sur demande dans le délai d'un an à compter de la reprise ou après la consolidation. La saisine du Conseil médical en formation plénière est systématique pour fixer, le cas échéant, les taux d'IPP et se prononcer sur un dossier d'ATI.

Enfin, si les missions relatives au cadre d'emplois ne peuvent plus être assurées malgré les aménagements réalisés, il faudra envisager un reclassement professionnel. L'incapacité définitive aux fonctions du grade ou cadre d'emplois sera constatée par un médecin agréé puis par le Conseil médical en formation restreinte.

Le fonctionnaire aura le droit de demander à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR) d'un an.

Si le dispositif de maintien dans l'emploi ne peut aboutir, alors l'agent pourra demander une retraite pour invalidité relevant de la compétence de la formation plénière du Conseil médical.





## Une charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public

Le 10 octobre dernier, dans les locaux du Conseil départemental du Var, s'est tenue la signature de la charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public. Au total, 13 signataires\* – dont le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var – ont affiché leur volonté de coopérer afin de développer l'attractivité de l'emploi public sur l'ensemble du territoire varois.

« Cette initiative nous rassemble autour d'un objectif commun : faire face au manque d'attractivité de l'emploi public. » C'est par ces mots que Jean-Louis Masson, Président du Conseil départemental du Var, a lancé le coup d'envoi de la mobilisation des acteurs de l'environnement territorial en faveur de

la promotion des métiers des 3 piliers de la Fonction publique : État, hospitalière et territoriale. Après plusieurs mois de travail réunissant 13 partenaires, une charte d'engagement a vu le jour.

« Celle-ci sera articulée autour de deux grands axes, poursuit le Président du Département. D'une part, organiser un salon de l'emploi et de l'autre, partager les bonnes pratiques. Nous souhaitons donner une image moderne de la Fonction publique. Partenariat, attractivité, modernité, voilà ce qui nous rassemble. »

### « L'EMPLOI PUBLIC EST UNE PRIORITÉ »

Le Centre de Gestion du Var, en sa qualité d'acteur majeur pour la promotion de l'emploi public dans le Var, était représenté par son Président Christian Simon. Le Président du CDG 83 a rappelé à cette occasion l'enjeu majeur du recrutement pour garantir la continuité du service public et le bon fonctionnement des institutions.

« L'emploi public est une priorité ! Actuellement, il est difficile de recruter. Autrefois, un agent restait dans la même collectivité toute sa vie, désormais, il préfère évoluer d'une structure à l'autre ou bien rejoindre le secteur privé. L'objectif est de fidéliser les agents. »



Les partenaires présents pour signer la charte d'engagement pour l'attractivité de l'emploi public. (voir «les signataires»)

## UNE TENDANCE NATIONALE

L'ensemble des signataires ont tour à tour pris la parole pour saluer les efforts mis en commun dans ce projet. Josée Massi, Maire de Toulon, dresse un constat sans équivoque. « Aujourd'hui, devenir fonctionnaire ne fait plus rêver les jeunes. C'est une tendance nationale. Désormais, les jeunes veulent être libres, recherchent plus de flexibilité. C'est une autre philosophie de vie. Qui plus est, les grilles de salaires ne sont plus attractives. » Et Jean-Pierre Giran, Président de la Métropole Toulon-Provence-Méditerranée d'insister sur le sens de l'engagement au service de l'intérêt général. « En défendant l'intérêt général, on sert une cause. Il y a un intérêt commun, un sentiment d'appartenance. C'est un supplément d'âme. »

## 1ER SALON « VAR EMPLOI PUBLIC » DANS LE DÉPARTEMENT

Le 9 novembre dernier à Toulon (espace Chalucet) s'est déroulé le premier salon de l'emploi consacré à promouvoir les métiers de la Fonction Publique. Une première étape concrète de la charte d'engagement partenarial pour l'attractivité de l'emploi public. Les participants ont pu assister à des tables rondes et conférences mais aussi de nouveaux modes de recrutements efficaces comme des jobs dating et recrut'game.

## LES ENGAGEMENTS COMMUNS



- ✓ Maintenir le lien entre les partenaires et entretenir la dynamique de groupe
- ✓ Communiquer sur les actions en faveur de l'emploi en utilisant un hashtag commun, symbole de l'engagement du réseau, lorsque cela est possible et en fonction des outils de communication (réseaux sociaux, beach flag, affiches lors de salons et forums de l'emploi par exemple)
- ✓ Partager entre employeurs publics une banque de données de candidats pouvant s'inscrire dans une carrière dans le service public. Cette CVthèque a pour objet de réunir les profils d'agents s'inscrivant dans une évolution de carrière individuelle se traduisant par une mobilité, une recherche d'emploi (y compris pour un conjoint ou une reconversion)
- ✓ Organiser annuellement un salon de l'emploi public dans le Var, réunissant en un même lieu tous les partenaires et en invitant d'autres services publics
- ✓ Faciliter, chacun dans son domaine de compétence, le soutien et apporter des informations nécessaires aux agents pour leur installation sur le territoire : logement, parentalité, accueil de la famille, mobilité. Les réalisations sur cet axe seront déterminantes pour dynamiser l'image du territoire en direction des jeunes actifs.

## LES ATTENTES ET ENGAGEMENTS PARTICULIERS



- ✓ **Pour la Base de Défense** : proposer et soutenir la réserve opérationnelle en promouvant et favorisant l'engagement des jeunes et des agents publics à servir comme réservistes au sein des forces armées
- ✓ **Pour le SDIS** : favoriser, soutenir et consolider l'engagement citoyen dans le domaine de la sécurité civile en promouvant et favorisant l'engagement des jeunes et adultes, dont les agents publics, comme pour devenir sapeurs-pompiers volontaires
- ✓ **Pour le Centre de Gestion** : concevoir et gérer la CVthèque pour le compte des signataires dans le respect du RGPD
- ✓ **Pour l'AUDAT** : accompagner les organisations dans la création d'une toile de fond de l'emploi public dans le Var
- ✓ **Pour Toulon Var Technologie** : développer les passerelles entre les organisations publiques et le monde de l'enseignement supérieur et la recherche
- ✓ **Pour Pôle Emploi** : venir en soutien aux organisations dans leurs problématiques de recrutement

\* Les signataires :

- Préfecture du Var : Lucien Giudicelli, Secrétaire général de la préfecture du Var
- Département du Var : Jean-Louis Masson, Président
- Métropole Toulon-Provence-Méditerranée : Jean-Pierre Giran, Président
- Ville de Toulon : Josée Massi, Maire
- Défense : l'amiral Marcellin Charpy, commandant de la base de défense de Toulon, et Sébastien Plantadis, directeur du centre ministériel de gestion de Toulon
- Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var : Christian Simon, Président
- SDIS : Dominique Lain, Président
- Centre hospitalier de Toulon la Seyne et Hyères : Yann Le Bras, directeur
- Audat : Thierry Albertini, Président
- Var Habitat : Thierry Albertini, Président
- Pôle emploi : Virginie Costa, chargée de mission, représentant Marc Zampolini, directeur territorial du Var
- Université : Eric Joffre, vice-président délégué à la formation continue et à l'alternance représentant Xavier Leroux, Président
- Toulon Var Technologies : Patrick Valverde, Président

# Zoom sur les décrets

## d'application de la réforme de la retraite



La réforme des retraites est entrée en vigueur le 1er septembre 2023. Plusieurs décrets d'application sont parus courant août. Ils portent principalement sur la revalorisation du minimum de pension, sur l'assurance vieillesse des aidants, sur le dispositif de retraite progressive, le cumul emploi retraite, ou encore la prévention de l'usure professionnelle.

### DÉCRET N° 2023-751 DU 10 AOÛT 2023 RELATIF AU CUMUL EMPLOI RETRAITE ET À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le décret est entré en vigueur pour la fonction publique territoriale dès le lendemain de la publication, soit le 11 août 2023.

Le décret modifie notamment le décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales en ajoutant un titre VI bis sur la retraite progressive (art 49 bis à 49 sexies).

La retraite progressive est ouverte aux agents publics et aux fonctionnaires s'ils remplissent plusieurs conditions, à savoir :

- ➔ Avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension diminué de deux ans, l'âge légal est apprécié en fonction de la génération. L'âge cible est 62 ans. Il est possible d'en bénéficier même si l'âge légal est dépassé,
- ➔ Justifier d'une durée d'assurance de 150 trimestres,
- ➔ Et avoir une autorisation de temps partiel qui

ne peut être inférieure au mi-temps et sous réserve des nécessités de continuité et fonctionnement du service.

Le décret n°2003-1306 modifié précise les modalités de mise en œuvre :

- ➔ Le formalisme à respecter : l'agent doit faire une demande écrite à l'autorité territoriale. La demande doit préciser la quotité et la date d'effet souhaitée. La demande est soumise à autorisation,
- ➔ Le calcul du montant de la pension partielle servie et la modalité de mise en paiement,
- ➔ La fin de la pension partielle,
- ➔ Les conditions de liquidation de la pension complète.

### L'IMPACT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE SUR LE CALCUL DE LA PENSION COMPLÈTE :

Les textes indiquent que « Pour les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel, la période pendant laquelle ils ont accompli leurs services est comptée pour la fraction de sa durée égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et les obligations de services réglementairement fixées pour les fonctionnaires à temps complet du même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions. Toutefois, les périodes de temps partiel donnant lieu à une prise en compte intégrale pour la constitution du droit à pension en application de l'article 11 sont également comptées en intégralité pour la liquidation de la pension. »



Plus d'informations dans la [FAQ](#) sur la retraite progressive publiée par la DGAFP

### DÉCRET N° 2023-753 DU 10 AOÛT 2023 PORTANT APPLICATION DE L'ARTICLE 26 DE LA LOI N° 2023-270 DU 14 AVRIL 2023 DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2023 RELATIF AU CUMUL EMPLOI RETRAITE ET À LA RETRAITE PROGRESSIVE

Le décret s'applique aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023.

Le décret précise le plafond annuel du montant de la seconde liquidation de pension suite à la constitution de nouveaux droits à pension dans le cadre du cumul d'une pension de retraite et de revenus d'activité.

Il détermine également les modalités d'élargissement et d'assouplissement de l'accès à la retraite progressive et étend ce dernier dispositif aux fonctionnaires civils de la fonction publique de l'Etat, ainsi qu'aux professionnels libéraux et avocats.



## DÉCRET N°2023-752 DU 10 AOÛT 2023 RELATIF À LA REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION, À LA PENSION D'ORPHELIN, À L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ AUX PERSONNES ÂGÉES ET À L'ASSURANCE VIEILLESSE DES AIDANTS

### Entrée en vigueur du décret :

→ Le décret est entré en vigueur le 1er septembre 2023.

→ Toutefois, le décret prévoit une exception, il est d'application immédiate, soit depuis le 11 août 2023 pour les dispositions du 3° de l'article 3 relatif à la pension d'orphelin qui s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences de la dernière personne avec qui l'orphelin entretenait un lien de filiation survenus à compter du 1er septembre 2023, ainsi que du 2° de l'article 3 relatif à la majoration des pensions de vieillesse personnelles prévue au V de l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.



### Zoom sur des apports du décret :

- Plafonne à vingt-quatre le nombre de trimestres d'assurance vieillesse des aidants et d'assurance vieillesse des parents au foyer ainsi que les périodes assimilées à des services effectifs qui peuvent être prises en compte pour le calcul du minimum garanti,
- Fixe à neuf mois la condition de résidence de l'allocation de solidarité aux personnes âgées,
- Fixe les règles de demande de la pension d'orphelin,
- Tire les conséquences de la création de l'assurance vieillesse des aidants,
- Autorise le traitement de données à caractère personnel dénommé « échanges inter-régimes de retraite » en vue du calcul de la majoration exceptionnelle des pensions ayant pris effet avant le 1er septembre 2023 et exclut cette majoration de la base ressources de la complémentaire santé solidaire et de celle des aides personnelles au logement.

## DÉCRET N°2023-754 DU 10 AOÛT 2023 PORTANT APPLICATION DES ARTICLES 18 ET 25 DE LA LOI DU 14 AVRIL 2023 DE FINANCEMENT RECTIFICATIVE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2023 RELATIFS À LA REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION, À LA PENSION D'ORPHELIN, À L'ALLOCATION DE SOLIDARITÉ AUX PERSONNES ÂGÉES ET À L'ASSURANCE VIEILLESSE DES AIDANTS

### Entrée en vigueur :

- La revalorisation des minima de pension s'applique aux pensions prenant effet au 1er septembre 2023.
- Les dispositions relatives à la pension d'orphelin s'appliquent aux décès, aux disparitions et aux absences survenus à compter du 1er septembre 2023.
- L'assurance vieillesse des aidants entre en vigueur au 1er septembre 2023.
- La majoration exceptionnelle des petites pensions des assurés du régime général et du régime des salariés agricoles est due à compter du 1er septembre 2023 pour les pensions ayant pris effet avant cette date.

Le décret revalorise la pension minimale de référence ainsi que le minimum contributif et sa majoration, dont il précise les modalités de calcul. Il fixe également les paramètres de la pension d'orphelin et de l'assurance vieillesse des aidants, et précise par ailleurs le seuil de récupération de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

Il définit enfin les paramètres de la majoration exceptionnelle des petites pensions prévue par l'article 18 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 pour les assurés du régime général et du régime des salariés agricoles.



### Le service juridique est à votre écoute

- Conseil juridique : [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)
- 04 94 00 42 18



Retrouvez l'actualité juridique du CDG 83 sur le site ou inscrivez-vous à la veille par mail à [juridique@cdg83.fr](mailto:juridique@cdg83.fr)

## OBJECTIF PARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'ICI 2028

Suite à la parution de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique, nous vous proposons un éclairage sur les collectivités et établissements concernés, les différentes obligations et le calendrier d'application.



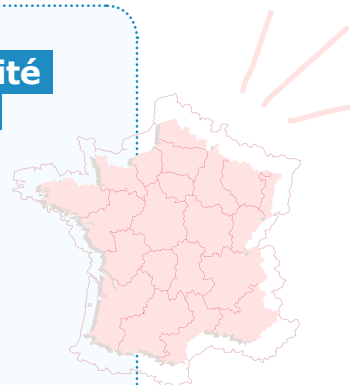
### Sous quelles conditions ?

La loi a défini un seuil d'effectif et de population :  
**+50 agents et +40 000 habitants.**  
Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ne remplissant pas ces conditions cumulatives sont **exclus des nouvelles obligations.**



### Quelle collectivité concernée ?

Communes  
Départements  
Régions  
EPCI  
CNFPT



Les établissements publics locaux hors EPCI sont **exclus du dispositif.**



### Élévation du taux de primo nomination de

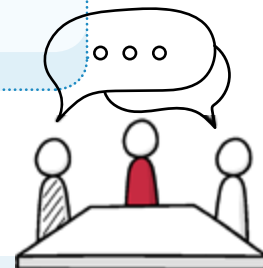
**40%**  
à  
**50%**

de personnes de chaque sexe dans les emplois supérieurs et de dirigeants. Cela représente environ **6000 emplois** dans la fonction publique



### Emplois concernés :

Emplois ou fonctions supérieurs, emplois de direction des régions, des départements, des communes et établissements publics de coopération intercommunale de plus de 40K habitants et du CNFPT.



# OBJECTIF PARITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE D'ICI 2028

## A COMPTER DU 01/09/2024

### Mise en place de l'index égalité professionnelle dans la FPT

→ Publication annuelle, sur le site internet des collectivités, des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour les supprimer.

→ Présentation annuelle des indicateurs à l'assemblée délibérante des collectivités et des établissements publics locaux.

« Lorsque l'employeur ne se conforme pas à l'obligation..., il dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. Il publie, au bout d'un an, des objectifs de progression et les mesures de correction retenues. »  
En cas de non-respect de l'obligation de publication, une contribution sera due à compter de 2027.

## A COMPTER DU 01/01/2026

### Application du taux de 50% femme/homme de primo nominations dans les emplois supérieurs de la FPT.

Dérogation ce taux de 50% s'appliquera à compter des prochaines élections, soit entre 2026 et 2028 pour les communes, les intercommunalités, les départements et les régions.



## A COMPTER DU 01/01/2027

### Application de la pénalité financière

A l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours inférieurs au taux fixé, l'employeur se voit appliquer une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels.

## PLAN D'ACTION PLURIANNUEL D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Depuis 2019 les collectivités territoriales et les EPCI, de plus de 20 000 habitants sont tenus de le réaliser conformément aux articles L 132-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique (CGFP)

Ce plan d'action doit contenir des éléments concernant la rémunération, la promotion interne, acculturation des managers, conditions de travail...

Ce plan d'action peut être réalisé au travers de la participation au Rapport Social Unique.

Contact : [recueil.donneessociales@cdg83.fr](mailto:recueil.donneessociales@cdg83.fr)

## ! Extrait du RSU 2021



RSU  
RAPPORT SOCIAL UNIQUE

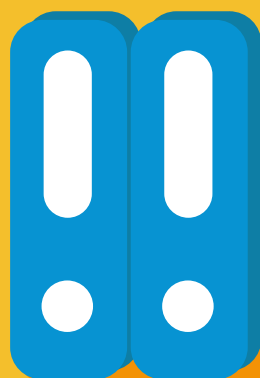
LES FEMMES PERÇOIVENT UNE REMUNERATION ANNUELLE BRUTE MOYENNE INFÉRIEURE DE PRES DE **8.2 %** A CELUI DES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

[Lien vers le site internet](#)



# GESTION DES ARCHIVES

Et si vous faisiez le point?



Diagnostic  
Formation  
Conseil  
Traitement  
Elimination

