

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU VAR

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

2024-01

Séance du 1^{er} février 2024

Nombre de membres : 31
En exercice : 31
Nombre de présents ou représentés : 22
Ayant pris part au vote : 22

Votes :

↳ Pour : 22 / Contre : 0 / Abstention : 0

Adoptée à : l'unanimité

Date de la convocation :

↳ 18 janvier 2024

Transmise en Préfecture le :

L'An deux mille vingt-quatre,
le premier février à dix heures trente,
le Conseil d'Administration
du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du VAR,
régulièrement convoqué,
s'est réuni au nombre prescrit par la Loi au CDG 83,
sous la présidence de Christian SIMON, Maire de LA CRAU,
Conseiller métropolitain de Toulon Provence Méditerranée.

Le secrétaire de séance désigné est Anne-Marie METAL,
Conseillère métropolitaine de Toulon Provence Méditerranée.

Présents :

Christian **SIMON**, Philippe **BARTHELEMY**, Robert **BENEVENTI**, Gil **BERNARDI**, Thierry **BONGIORNO**, Romain **DEBRAY**, Laurent **GUEIT**, Chantal **LISSOUTANIE** (suppléante de Didier BREMOND), Anne-Marie **METAL**, Blandine **MONIER** (en visio), Michel **PERRAULT** (suppléant de Sylvie SIRI), Louis **REYNIER**, Yannick **SIMON**, Hervé **STASSINOS**

Procurations :

Claude **ALEMAGNA** à Gil BERNARDI, Paul **BOUDOUBE** à Michel PERRAULT, Claude **CHEILAN** à Philippe BARTHELEMY, Bernard **CHILINI** à Robert BENEVENTI, Josiane **CHIODI** (suppléante de Frédéric MASQUELIER) à Thierry BONGIORNO, Josée **MASSI** à Romain DEBRAY, Marie-Hélène **PARENT** à Christian SIMON, Jean-Louis **PORTAL** à Anne-Marie METAL,

Excusés :

Thierry ALBERTINI, Maryvonne BLANC (suppléante de René UGO), Didier BREMOND, Robert CAVANNA, Marie-Hélène CHARLES (suppléante), Dominique LAIN, Michel GROS, Bryan JACQUIN (suppléant de Michel GROS), Frédéric MASQUELIER, Jacques PAUL, Nathalie PEREZ-LEROUX, Christine PREMOSELLI (suppléante de Richard STRAMBIO), Valérie RIALLAND, Sylvie SIRI, Richard STRAMBIO, René UGO

N° 2024-01 :

Monsieur le 1^{er} Vice-Président en charge des Finances rappelle que l'article 11 du décret 2020-554 du 11 mai 2020, portant diverses dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, prévoit qu'un débat a lieu au Conseil d'administration sur les orientations générales du budget dans un délai de deux mois précédant l'examen de celui-ci.

Le débat d'orientation budgétaire doit permettre une discussion au sein de l'assemblée délibérante sur les priorités et les évolutions de l'établissement, ainsi que sur la situation financière de celui-ci, en améliorant la qualité de l'information transmise aux membres du Conseil d'administration.

L'année sera marquée par la mise en œuvre des nouvelles mesures législatives et réglementaires intervenues en fin d'année 2023 avec la modification des règles de promotion interne ouvrant plus largement les quotas et la mise en place du réseau de secrétaire de mairie, nouvelle compétence obligatoire des centres de gestion.

Le CDG 83 sera également très attentif et formulera des propositions via la FNCDG pour le futur projet de loi de réforme de la fonction publique. Cet investissement au niveau national est complémentaire des actions conduites au niveau départemental avec les chantiers sur l'attractivité en lien avec le Département et le travail mené en 2023 pour le recrutement de secrétaires de mairie avec France travail (Pôle Emploi) et le CNFPT.

Le rapport d'orientation budgétaire présente les évolutions prévues en 2024 sur :

- ✓ La situation financière de la collectivité
- ✓ L'état des ressources humaines de la collectivité
- ✓ Les principaux chantiers

1) La situation financière du CDG

Les orientations pour la préparation de 2024 s'inscrivent dans une démarche de poursuite de développement des activités au service des collectivités et établissements publics du Var et de modernisation et de sécurisation des outils de gestion.

Par ailleurs la préparation budgétaire 2024 s'effectue dans le cadre de la nouvelle nomenclature M57. A cette fin, le Conseil d'administration avait validé fin 2023 le règlement budgétaire et financier auquel seront soumises l'élaboration et l'exécution budgétaires. Le passage à la M57 nécessite de pratiquer un prorata temporis pour les dotations aux amortissements. Compte tenu de la difficulté de l'estimation des coûts de certains investissements, le choix a été fait de reprendre les précédentes dotations aux amortissements pour l'ensemble des biens acquis avant le 31/12/2023 et de calculer un prorata temporis à partir de la date prévisionnelle des investissements 2024. Il convient également de souligner que la M57 n'autorise plus l'inscription de dépenses imprévues telles qu'elles figuraient dans la nomenclature précédente.

a) Les recettes

Conformément à la délibération du 30 novembre 2023, les taux de 2023 ont été reconduits pour l'année 2024 avec le maintien de la baisse du taux de la cotisation additionnelle.

| | CA 2021 | CA 2022 | CA2023 |
|---|-----------|-----------|-----------|
| Cotisation obligatoire | 2 528 696 | 2 703 760 | 2 782 626 |
| Cotisation additionnelle baisse en 2022 | 1 896 522 | 1 351 880 | 1 391 313 |
| Total cotisations | 4 425 218 | 4 055 640 | 4 173 938 |
| Comparaison avec N-1 | | -8 % | +3% |
| Comparaison avec N-2 | | | -6% |

La baisse de la cotisation obligatoire a entraîné une diminution de 6% sur la période. Les autres recettes ont connu des progressions liées à l'accroissement des activités du Centre de gestion. C'est le cas pour la cotisation médecine avec l'arrivée de nouveaux adhérents.

| Médecine | CA 2021 | CA 2022 | CA 2023 |
|----------|-----------|-----------|-----------|
| | 1 053 845 | 1 326 864 | 1 710 065 |

Cette hausse tient à l'accueil de nouvelles collectivités, l'effectif théorique d'agents passant de 12 742 agents au 1^{er} janvier 2023 à 15 292 au 31 décembre 2023.

La hausse d'autres recettes à un caractère plus conjoncturel. Ainsi, les recettes liées aux concours et examens professionnels ont bénéficié du versement d'un reliquat de solde ainsi que d'une redistribution du CDG coordonnateur en 2023.

| Concours | CA 2021 | CA 2022 | CA 2023 |
|----------|---------|---------|---------|
| | 307 063 | 327 849 | 498 585 |

Cela représente une augmentation 52 % en un an. Pour autant la recette attendue pour 2024 devrait s'établir autour de 250 000 euros compte tenu du calendrier des concours et examens professionnels.

| Archives | CA 2021 | CA 2022 | CA 2023 |
|----------|---------|---------|---------|
| | 74 840 | 116 160 | 162 905 |

Le nombre de journées d'intervention a progressé en 2023 en raison notamment du renforcement de l'effectif d'archivistes.

b) Les Dépenses

1) En investissement

Une partie des crédits pour l'étude d'assistance à maîtrise d'ouvrage qui est inscrite en reste à réaliser se clôturera en 2024.

Le programme pour l'extension des locaux sera maintenu. Le projet de budget intégrera également les crédits nécessaires pour le renouvellement ou la modernisation des équipements pour l'informatique ou la gestion de la flotte automobile (armoire à clés, bornes de recharge électrique...).

2) En fonctionnement

Les charges à caractère général devraient être stables.

Au niveau des charges du personnel, les projections sont établies sur un GVT (glissement vieillesse technicité) de 1, 5% et, faute d'information au niveau national, d'une hausse du point d'indice de 1%. Les postes complémentaires pressentis sont un infirmier en année pleine, un infirmier sur 9 mois, deux gestionnaires (retraite et carrière sur 9 mois) et un tuteur pour l'assistant pôle prévention pour 6 mois.

c) L'état de la dette

Le restant dû au 1^{er} janvier 2024 s'établit à 379 439 € (contre 443 275 € au 1^{er} janvier 2023).

La dette est constituée de deux emprunts :

| Emprunt Crédit agricole n° 1 | |
|-------------------------------------|------------|
| Montant initial le 04/06/2004 | 350 000 € |
| Restant dû au 01/01/2024 | 12 646 € |
| Date de fin | 15/06/2024 |

| Emprunt Crédit agricole n° 2 | |
|-------------------------------------|------------|
| Montant initial le 01/11/2017 | 600 000 € |
| Restant dû au 01/01/2024 | 366 793 € |
| Date de fin | 01/08/2032 |

La dette reste peu élevée et ne sera constituée que d'un seul emprunt en fin d'année 2024. L'objectif demeure de pouvoir financer l'extension des locaux sur les seuls fonds propres sans recours à l'emprunt dans les prochaines années, grâce notamment à la vente des locaux Les Cyclades qui n'a pu être finalisée en 2023.

2) Les ressources humaines du CDG 83

La présentation de l'état RH comprend :

- ✓ Un état des emplois permanents
- ✓ Un bilan des mouvements en cours d'année 2024
- ✓ Un état de l'absentéisme
- ✓ Une évolution prévisionnelle des effectifs en fonction des orientations proposées
- ✓ Un bilan sur la mise en œuvre du plan de formation
- ✓ Un état sur les FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi).

a) Etat des emplois permanents au 31/12/2023

| Pôles | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Total : |
|--|-------------|-------------|-------------|-----------|
| Administration Générale – Direction (<i>Juridique, Informatique, Communication</i>) | 6 | 2 | 3 | 11 |
| Moyens Généraux (<i>RH, Paie à façon, Finances, Service Technique, courrier</i>) | 2 | 2 | 13 | 17 |
| Carrière/Instances/CNRACL | 2 | 3 | 14 | 19 |
| Archives et numérique | 1 | 1 | 4 | 6 |
| Santé et Conditions de travail | 12 | 1 | 2 | 15 |
| Prévention des risques | 3 | 1 | 2 | 6 |
| Conseil et emploi territorial (+ <i>Accueil standard</i>) | 0 | 0 | 8 | 8 |
| Concours et examens professionnels | 1 | 0 | 5 | 6 |
| TOTAL : | 27 | 9 | 52 | 88 |

A noter qu'au 31/12/2023, hors emplois permanents, 3 agents contractuels de catégorie C sont également employés sur des remplacements de congés de maladie ou des renforts occasionnels. Par ailleurs, un agent mis à disposition d'une collectivité du Haut Var est affecté au pôle Moyens Généraux.

Charges de personnel :

Le CDG 83, de par ses missions, rémunère, en plus des agents permanents qui assurent le fonctionnement des pôles de compétence tout au long de l'année, d'autres personnels extérieurs.

Il s'agit des intervenants concours, des agents momentanément privés d'emplois, des agents appartenant au service « intérim territorial » et mis à disposition des collectivités demandeuses.

La charge de personnel pour les emplois permanents est de 4 490 163 €, soit 77 % des dépenses totales de personnel (Total : 5 886 253 €).

b) Mouvements de personnels sur emplois permanents sur l'année 2023 :

| Pôles | Catégorie A | | Catégorie B | | Catégorie C | | SOLDE |
|---|-------------|---------|-------------|---------|-------------|---------|-------|
| | Départ | Arrivée | Départ | Arrivée | Départ | Arrivée | |
| Administration Générale - Direction | | | | | | 1 | +1 |
| Moyens Généraux | | | 1 | | | 2 | +1 |
| Carrière/Instances/CNRACL | | | | | 2 | 1 | -1 |
| Archives et numérique | | | | | | 1 | +1 |
| Santé et Conditions de travail | 1 | 3 | | | | 1 | +3 |
| Prévention des risques et Accompagnement Social | | | 1 | | | | -1 |
| Conseil et emploi territorial | | | | | 2 | 2 | 0 |
| Concours et examens | | | | | | | 0 |

Mouvement de personnels dans l'année 2023

| | | |
|---|-----------------------------|---|
| Mutation externe | <i>4 agents</i> | <i>1 agents catégorie B en mutation externe</i> |
| Détachement | | <i>(1 Responsable du service Paie)</i> |
| Démission | <i>(1 Cat A / 2 Cat B /</i> | <i>1 agent catégorie C a démissionné (1 Chargée de projet</i> |
| Disponibilité pour convenances personnelles | <i>1 Cat C)</i> | <i>développement contrat d'apprentissage public)</i> |
| | | <i>1 agent catégorie B en détachement (Préventeur)</i> |
| | | <i>1 agent catégorie A en Disponibilité pour convenance personnel (Infirmier)</i> |
| Mutation interne | <i>3 agents</i> | <i>3 agents catégorie C en mutation interne (1 secrétaire</i> |
| | <i>(3 cat C)</i> | <i>CAP vers 1 gestionnaire CNRACL, 1 gestionnaire emploi formation vers 1 gestionnaire RH, 1 gestionnaire Courrier contractuel vers 1 assistante chef de pôle</i> |
| | | <i>Carrière instance paritaire)</i> |

| | | |
|-----------------|---|---|
| Départ retraite | 4 agents (2 Cat C / 1 CAT B / 1 Cat A) | 1 gestionnaire CNRA 1 gestionnaire concours, 1 médecin territorial |
| Recrutement | 11 agents (3 Cat A / 8 Cat C) | 2 Médecins (Cat A), 1 Infirmière Territoriale (Cat A) 1 Assistante administrative médecine (Cat C), 1 Aide gestionnaire carrière (Cat C contractuel), 1 gestionnaire courrier (Cat C contractuel), 1 gestionnaire emploi (Cat C), 1 Chargé du support du système informatique (Cat C), 1 Chargée de projet contrat apprentissage (Cat C), 1 Gestionnaire paie (Cat C), 1 archiviste (Cat C). |

c) Evolution de l'absentéisme sur 2 ans :

| NATURE D'ARRET | GRAVITE | | |
|-----------------------------|-------------------------------------|-------------|---------------|
| | Taux d'absentéisme théorique (en %) | | |
| | 2022 | 2023 | Evolution * |
| Maladie Ordinaire | 4.3% | 5.1% | + 18% ↗ |
| Maternité | 0.4% | <0.1% | - 76% ↓ |
| Longue Maladie/Longue Durée | 4.5% | 3.3% | - 27% ↘ |
| Accident du Travail | 0.0% | <0.1% | NS |
| ABSENTEISME GLOBAL | 9.2% | 8.5% | - 8% ↘ |

* Les indicateurs sont arrondis et les pourcentages calculés sur la base des données brutes.

NS : Non Significatif

NA : Non Assuré

d) Evolution prévisionnelle des effectifs et des compétences pour l'année 2024 :

Conformément au projet de mandat, les effectifs du CDG 83 évoluent avec pour triple objectif :

1. Un maintien de la qualité du service rendu et des services internes (pérennisation des effectifs du pôle Archives et du pôle Prévention des risques, renfort de la fonction informatique, Adaptation aux besoins des services Ressources Humaines internes et affaires juridiques, Pôle Carrières/Instances).
2. Une pause, pour les fonctions longtemps en tension au vu des besoins de nos collectivités (Pôle Médecine : Administratif et médical, Service Paie à façon, Pôle Concours).
3. L'apport de nouvelles compétences pour des missions émergentes à fort potentiel (Contrat de projet « Prévoyance »).

Projection sur les compétences recherchées en 2024 :

| Pôles | Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C | Observations |
|---|-------------|---------------------|--|--|
| Administration Générale - Direction | | 1 Contrat de projet | | 1 renfort afin de lancer et suivre le futur contrat groupe PSC (Contrat de 3 ans maximum) |
| Moyens Généraux | | | 1 Gestionnaire courrier / accueil 1 gestionnaire Paie | 1 renfort pour la gestion du courrier transféré aux moyens généraux (Création d'un pool accueil / Courrier) 1 gestionnaire paie pour occuper le poste vacant suite à réorganisation interne et mutation externe |
| Carrière/Instances/CNRACL | | | Gestionnaires retraite et carrière | |
| Archives et numérique | | | | |
| Santé et Conditions de travail | 1 Infirmier | | | 1 infirmier pour absorber les nouvelles adhésions et assurer une couverture large du territoire varois |
| Prévention des risques et Accompagnement Social | | 1 | 1 poste | 1 futur départ en retraite à compenser et un ACFI en détachement pour stage dans un autre collectivité à remplacer |
| Conseil et emploi territorial | | | | |
| Concours et examens | | | | |

Nota : Pour des compétences spécifiques et des projets ponctuels, il est fait appel à 2 mises à disposition ou à des renforts en activité accessoire (1 pour la rédaction du cahier des charges Assistance maîtrise d'ouvrage et suivi administratif, 1 pour le suivi des travaux extension du bâtiment et conseils techniques).

e) Bilan Plan de formation de l'année 2023

Un plan de formation triennal a été présenté et validé au comité technique du 09/11/2021 avec une mise en œuvre au 01/01/2022. Les orientations retenues se structuraient autour de 4 thématiques :

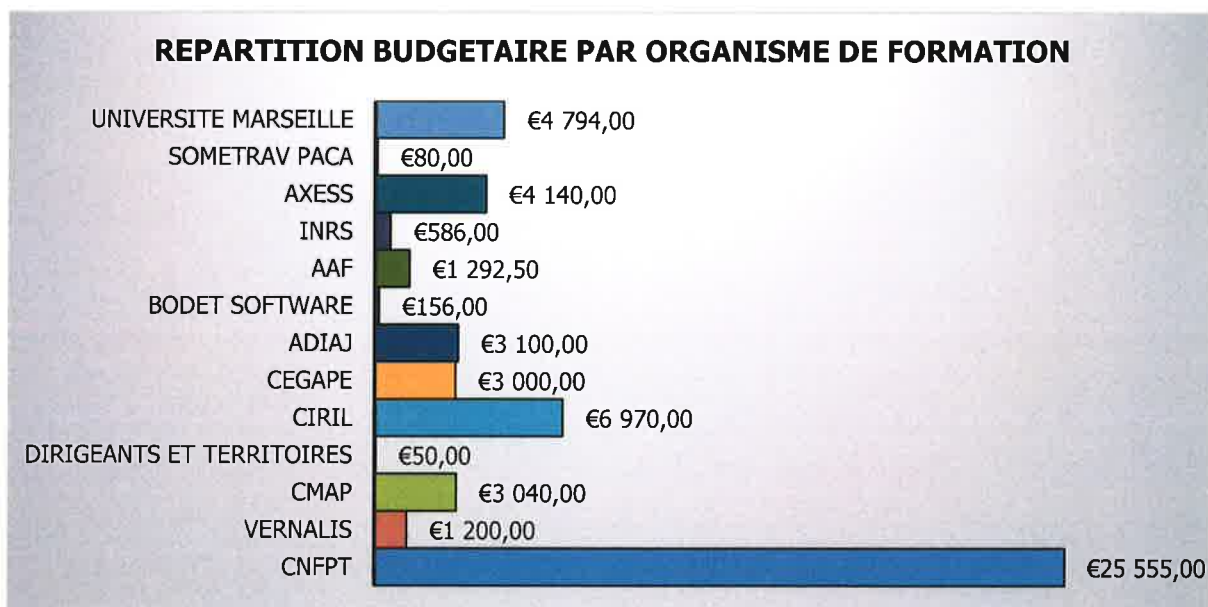
- Garantir l'accès aux formations statutaires obligatoires
- Développer les compétences professionnelles et favoriser le développement des usages numériques
- Favoriser l'évolution professionnelle des agents
- Garantir la sécurité au travail et prévenir les risques psychosociaux

INDICATEURS PRINCIPAUX 2023

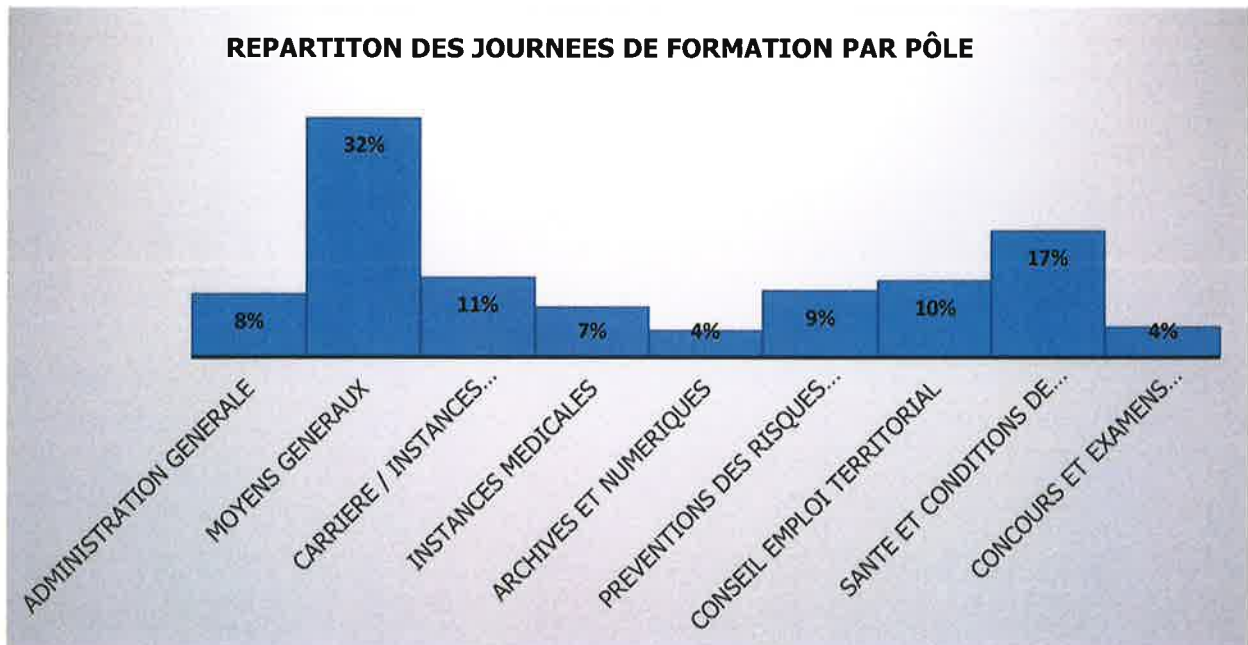
- 90 Agents
- 67 % d'agents formés
- 293 jours de formations suivies dont 91 journées de formations hors CNFPT
- 28 409 € de niveau des dépenses hors cotisation CNFPT

REPARTITION DU BUDGET FORMATION

En 2023 : Le budget global de la formation est de 54 000 € dont 28 409 € hors cotisation.



En 2023 : 293 journées de formation ont été réalisées soit une moyenne de 1,6 jours par agent.



f) Etat sur les FMPE (fonctionnaires momentanément privés d'emploi)

4 fonctionnaires sont pris en charge par le CDG 83 au 31/12/2023 :

- Seuls 2 sont rémunérés. Ces deux agents occupent les grades d'Adjoint Administratif
- 2 sont en disponibilité pour une reconversion hors fonction publique territoriale.

Tous deux détiennent le grade d'Auxiliaire de soins principal de 2ème Classe et proviennent de la même collectivité affiliée.

- Sur les 2 agents rémunérés, 1 agent, âgé de 35 ans, est à ce jour en maladie longue durée depuis le 26 avril 2022 jusqu'au 25 avril 2024 et donc temporairement inapte à toute recherche de postes. 1 agent est en recherche active de postes. Il a été mis à disposition de 3 collectivités affiliées sur 2023. Ce dernier est âgé de 62 ans et a questionné notre service RH sur son départ en retraite.

1) Les principaux chantiers

Le rapport d'orientation budgétaire dresse un bilan des chantiers en cours et des actions qui sont programmées en 2024.

Deux nouveaux dossiers seront particulièrement impactant en 2024 :

- ✓ L'animation du réseau des secrétaires de mairie
- ✓ La protection sociale complémentaire

a) Animation du réseau des secrétaires de mairie

Par une loi du 30 décembre 2023, le CDG se voit confier une nouvelle compétence obligatoire. Il s'agit d'animer le réseau des secrétaires de mairie. Dans le Var, le CNFPT avait de son côté déjà initié depuis deux ans cette démarche. Le CDG prendra l'attache de la délégation départementale du CNFPT pour définir les modalités pratiques de cette nouvelle mission en prolongement du travail déjà entrepris.

Le législateur, par la loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie, a confié aux centres de gestion l'animation du réseau des secrétaires de mairies. Cette marque de confiance confirme l'implication du CDG 83 pour un métier et une fonction en tension. En 2023 une action de formation/immersion en partenariat avec Pôle emploi et le CNFPT a été couronnée de succès pour 13 stagiaires. Le premier trimestre 2024 verra le bilan de cette action être évalué dans le cadre de l'animation du réseau des secrétaires de Mairie pour éventuellement reconduire cette initiative avec nos partenaires institutionnels. L'animation du réseau des secrétaires de mairie du Var nécessitera la mise en œuvre de rencontres sur le terrain en transversalité avec les divers pôles et services du CDG 83 ainsi que la réflexion sur des outils collaboratifs et de partages de type Forum en ligne.

Cette loi sur les secrétaires de mairie aura également des incidences sur la campagne de promotion interne.

b) La protection sociale complémentaire

Une ordonnance du 17 février 2021 et un décret du 20 avril 2022 prévoient que les centres de gestion doivent proposer une convention collective au 1^{er} janvier 2025 pour la garantie maintien de salaire et au 1^{er} janvier 2026 pour la santé. Dans cette optique, le CDG avait programmé le recrutement d'un agent en contrat de projet en 2023 afin d'assurer une information auprès des collectivités, recueillir leur attente et recruter une AMO en vue de la rédaction d'un cahier des charges pour les deux prestations (maintien de salaire et santé).

Mais un accord entre les représentants du personnel de la FPT et la coordination des employeurs publics est intervenu durant l'été (signature le 11 juillet 2023).

Celui-ci modifie de manière très substantielle les dispositions réglementaires nécessitant, par-là, un nouveau décret. L'accord modifie l'assiette prise en compte pour le maintien de salaire ainsi que la participation de l'employeur et renvoie à des discussions au second semestre 2024 pour la participation employeur sur la santé.

La DGCL s'était engagée à transformer les mesures de l'accord en mesures réglementaires pour la fin de l'année 2023. Dans cette optique le CDG avait sursis au recrutement de la personne en contrat de projet (appel à candidatures lancé et jury réalisé).

En fin d'année, le projet du nouveau texte pour la garantie de maintien de salaire devait être présenté le 20 décembre lors d'une réunion du CSFPT (conseil supérieur de la fonction publique territorial). Mais il n'en a rien été, les représentants de l'administration centrale arguant d'une incompréhension sur les modalités de la participation employeur. Une nouvelle rencontre est prévue le 30 janvier.

Pour autant, la date du 1^{er} janvier 2025, échéance à laquelle les CDG doivent proposer une convention aux collectivités, est toujours d'actualité.

Il appartient donc au CDG 83 de tout mettre en œuvre en 2024 pour de signer une convention collective applicable au 1^{er} janvier 2025. C'est pourquoi, le poste de chargé de mission pour le portage de ce projet a été republié afin de commencer la concertation avec les collectivités du Var et de lancer une consultation si des informations plus précises permettent d'élaborer un cahier des charges pour la garantie « maintien de salaire ».

Pour la participation à la couverture santé, il convient d'attendre les discussions prévues au second semestre 2024.

c) Carrières instances et retraites

L'année 2023 a été marquée par la mise en œuvre de la réforme des retraites qui a sollicité de nombreuses interrogations et sollicitations de la part des agents et des collectivités sur les nouvelles modalités de droit à la retraite, notamment pour les agents pouvant disposer d'un départ anticipé.

La prestation de gestion des dossiers retraites est de plus en plus demandée par les collectivités et les établissements publics du Var. D'ores et déjà, le CDG 83 à l'occasion de différents départs en retraite a décidé de renforcer les effectifs formés sur cette mission. Néanmoins il conviendra de s'interroger en 2024 sur l'adéquation missions/moyens pour répondre à la fois à la sollicitation croissante des collectivités, la complexité des dossiers et l'augmentation du volume de dossiers instruits en raison de la réforme des retraites.

Le service carrières a mené la campagne de promotion interne au 1^{er} semestre 2023 avec le souci d'informer l'ensemble des collectivités sur les modalités des lignes directrices adoptées en 2021. A titre d'information, 553 dossiers ont été instruits dont 63 retournés pour défaut d'ouverture de postes ou non-respect des conditions statutaires. 14 visioconférences ont été organisées pour accompagner les collectivités dans l'élaboration de leurs dossiers.

En 2024, de nouvelles dispositions assouplissent les règles d'accès à la promotion interne :

- Élargissement de l'assiette des recrutements aux agents contractuels sur emploi permanent en CDI (nommés au titre de l'article L. 332-8 et recrutés en CDI en vertu des dispositions du paragraphe 1 de la sous-section 2, section 1 du chapitre 2 du titre III du CGFP).
- Assouplissement des règles de quotas : passage de « 1 pour 3 » à « 1 pour 2 ».
- Clause de sauvegarde appliquant cette nouvelle proportion à 8 % de l'effectif (et non plus 5%)
- Réduction de la durée requise (passage de 4 à 2 ans) permettant la nomination par la voie de la promotion interne lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement à ce titre n'a pas été atteint pendant cette période.

Les règles relatives aux obligations de formations préalables pour l'accès à la promotion interne resteront inchangées.

Le CDG 83 travaille actuellement sur ces nouvelles dispositions pour définir le nombre de postes qui seront offerts au titre de la campagne de promotion interne de 2024.

Cette disposition devrait augmenter le nombre de postes ouverts au titre de la promotion interne et ainsi permettre de satisfaire un nombre plus important de collectivités en forte attente sur ce dossier.

Les instances paritaires

L'activité du service instances paritaires été marquée par le maintien d'un nombre important de conseils de discipline avec 24 réunions en 2023, 22 en 2022, 28 en 2021 contre seulement 10 en 2020. Cette tendance est confirmée dans l'ensemble des centres de gestion.

La composition du Conseil de discipline a évolué avec le changement de Président suite à la mutation du magistrat en charge du dossier. Deux nouveaux magistrats ont été désignés par le Président du Tribunal administratif pour animer les conseils de discipline.

En 2024, le CDG 83 renforcera son travail d'information et de conseil des collectivités sur l'établissement des rapports soumis au Conseil de discipline.

A titre d'information sur 24 avis :

- ✓ 19 avis ont été suivis par l'autorité territoriale
- ✓ 3 avis n'ont pas été suivis
- ✓ 2 avis sont à ce jour en attente de la décision de l'autorité territoriale

En 2023, le Conseil Social Territorial s'est réuni à 7 reprises. Une séance exceptionnelle a été organisée fin 2023 afin de permettre aux collectivités qui le souhaitaient de mettre en place la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dès 2023.

En 2024, la formation spécialisée inaugurera le nouveau dispositif de visites à l'initiative des représentants des instances paritaires. Après un appel à candidatures adressé par Monsieur le Président du CST, 7 collectivités ont manifesté leur intérêt pour cette démarche et deux rencontres sont déjà programmées. La délégation sera constituée d'un élu et d'un représentant du personnel, tous les deux membres de la formation spécialisées du CST.

Les instances médicales

Le Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux Conseils médicaux dans la fonction publique territoriale opère une fusion des deux instances médicales : Comité médical et Commission de réforme en créant le Conseil médical unique.

En 2023, dans un objectif de simplification et de rationalisation du fonctionnement du Conseil médical, le Centre de Gestion a fait l'acquisition du logiciel AGIRHE. Ce logiciel permet de centraliser en une seule interface la création des saisines du Conseil médical. L'objet et le motif de saisine orienteront désormais le dossier sur la formation restreinte ou plénière voire les deux. Des réunions d'informations à l'attention de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés et non affiliés se sont déroulées en octobre 2023 en vue de présenter l'accès au nouvel outil.

Bilan 2023 :

Formation Plénière : 22 séances/ 674 dossiers instruits

Formation restreinte : 11 séances/1931 dossiers instruits

d) Médecine du travail

Conformément aux engagements du projet de mandat, priorité est donnée au développement du service de médecine du travail pour répondre aux attentes de nombreuses collectivités.

111 collectivités sont adhérentes à cette prestation (100 affiliées et 11 non affiliées) pour la suite de 15 292 agents. 7 883 visites médicales et entretiens infirmiers ont été réalisés en 2023.

Ainsi, le CDG a procédé à plusieurs recrutements en 2023 (médecins /infirmiers/ assistant administratif) pour prendre en compte l'adhésion de nouvelles collectivités et renforcer la qualité du service rendu. Le CDG poursuivra son déploiement notamment pour préparer l'accueil des collectivités de Fréjus et Saint Raphaël, soit plus de 2 000 agents. A cette fin, le recrutement d'un infirmier est programmé en sus de l'infirmier recruté en 2023 qui intégrera les effectifs au 1^{er} trimestre 2024.

Le CDG prolongera également l'engagement fort en matière de formation des médecins et infirmiers sur la spécialité médecine du travail. Deux médecins sont en cours de formation tutorés par deux médecins du travail du CDG. L'un en 2^{ème} année de formation et l'autre en 1^{ère} année. De la même manière, le CDG facilitera l'accès à la formation des infirmiers afin d'acquérir un diplôme de spécialisation. Cette démarche volontaire vise à pérenniser le service de médecine et offrir un service de qualité aux collectivités territoriales du Var.

e) Emploi Public

Attractivité

2024, année de l'attractivité dans la fonction publique. 2023 a vu se construire un partenariat inter-fonction publique avec l'appui du Conseil Départemental du Var. Cette dynamique a permis la tenue du premier salon de l'emploi varois à Chalucet (Toulon) le 9 novembre 2023. Cet élan se poursuivra en 2024 par la continuité des échanges et la programmation d'un nouvel événement fédérateur dans un autre bassin d'emploi varois. Le pôle conseil et emploi territorial sera également présent dans les forums de l'emploi des collectivités partenaires, comme le salon de l'Etudiant à Toulon en janvier. En outre le service Intérim poursuivra sa modernisation par la mise en production d'une CVthèque numérique issue de notre GED.

Rapport social unique

L'établissement d'un rapport social unique annuel est obligatoire depuis 2021. Le CDG 83 offre aux collectivités l'accès à une plateforme de collecte. Pour le RSU 2022, ouvert en 2023, l'application sera accessible jusqu'à début février 2024. A compter de juin 2024 la campagne du RSU 2023 sera lancée. Afin de dépasser le coté chronophage et administratif de l'exercice, les CDG ont adopté la solution Qlik qui permet de développer et de fournir rapidement des applications et des tableaux de bord d'analytique assistés interactifs. Ainsi les RH des collectivités pourront, par exemple, en temps réel se comparer à des collectivités de même strate ou analyser une problématique RH particulière. Il est à noter que le CDG pendant la période d'accès à la plateforme offre une aide aux RH des collectivités affiliées.

Mission conseil en recrutement et évolution professionnelle

Par délibération en date du 30 novembre 2023, le Conseil d'Administration du CDG 83 a fait le choix d'inclure la prestation Conseil en recrutement dans les missions facultatives du CDG 83. Cette mission sera donc financée par la cotisation additionnelle.

Cette volonté de promouvoir l'accès à ce service se doublera d'une professionnalisation des pratiques par la formation de 2 gestionnaires emploi à des tests psychotechniques de recrutement ou des tests de personnalité de type MBTI.

Le conseil en évolution professionnelle, ou CEP, est un dispositif d'accompagnement pour les personnes en situation de handicap et ceux qui souhaitent faire un point sur leur vie professionnelle. Il est confidentiel et est assuré par un conseiller qui accompagne, durant toute la durée du dispositif, la personne qui en fait la demande. L'objectif principal du CEP est de favoriser l'évolution des parcours professionnels. C'est une mission obligatoire des CDG. Nos conseillers en évolution professionnelle formés et certifiés accompagnent l'agent demandeur dans un parcours balisé permettant la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle. Après une année 2023 de test, il conviendra sur l'année 2024 de déployer une campagne d'information sur cette prestation, comprise dans la cotisation obligatoire ou la convention socle.

FIPHFP (Emploi et Prévention) : clôture de la convention

Engagé depuis 2009 dans une politique visant à promouvoir l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale, le CDG 83 a clôturé sa 4ème convention triennale de partenariat avec le F.I.P.H.F.P. au 31 décembre 2023.

Les objectifs déclinés dans les trois précédentes conventions ont pu majoritairement être mis en œuvre auprès des collectivités affiliées au CDG 83 et également auprès du public demandeur d'emploi ou agent territorial en situation de handicap. Il est important de préciser que le partenariat avec le FIPHFP permet actuellement d'assurer le financement des études de poste effectuées par notre service de prévention à destination de nos collectivités affiliées. Ainsi, sur la dernière convention, 102 études de poste ont été effectuées et ont été financées à hauteur de 132 600 €. En outre, à ce jour une enveloppe globale de 235 760 € a été versée au CDG 83 par le FIPHFP. Grâce à cela, le CDG 83 a pu, par exemple, mettre en œuvre une politique volontariste de promotion de l'emploi d'apprentis en situation de handicap, et plus globalement le développement de l'apprentissage public, par le recrutement d'un contrat de projet en charge de cette mission. Le bilan final est en cours d'élaboration et devra être transmis au plus tard le 15 février 2024. La durée de la future convention sera de 4 ans au lieu de 3 et les formalités administratives quelque peu allégées. La future convention devrait se déployer selon 5 axes pour un passage en commission fin du premier trimestre :

- **Axe 1**
« Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap » :
 - ✓ Informer et sensibiliser sur la politique handicap.
 - ✓ Accompagner les collectivités dans leurs démarches auprès du FIPHFP : déclaration obligatoire d'emploi et des travailleurs handicapés (DOETH) et saisie des aides sur la plateforme.
- **Axe 2**
« Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés (TH) dans la fonction publique » :
 - ✓ Favoriser l'employabilité.
 - ✓ Favoriser et accroître l'emploi pérenne.
- **Axe 3**
« Favoriser le maintien dans l'emploi » : réaliser l'accompagnement social, les études de poste, l'accompagnement sur la durée des agents des collectivités et établissements publics affiliés.

- **Axe 4**
« Favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la fonction publique » : accompagner les employeurs et les apprentis en situation de handicap tout au long de la formation.
- **Axe 5**
« Action spécifique » (axe optionnel à définir).

En 2023 plusieurs actions ont été menées au titre de cette convention :

- ✓ 70 nouveaux signalements d'agents en situation de handicap ou assimilés en légère hausse par rapport à 2022.
- ✓ 30 études de postes sur le terrain.
- ✓ 5 Prestations d'Appui Spécifiques (PAS). La réalisation de ces PAS a été assurée par des associations sélectionnées par le FIPHFP pour leur expertise dans chaque domaine de handicap. Ainsi, 4 PAS ont été réalisées par PEP 06 (visuel) et une par l'URAPEDA (auditif).
- ✓ Accompagnement et gestion de 32 demandes de collectivités ou d'agents et plus particulièrement 8 agents dans le montage de leur dossier auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du Var (MDPH 83) en vue de l'obtention de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) soit une baisse par rapport à 2022 (15 agents).
- ✓ 2023 a été jalonnée de différentes interventions :

| Dates | Types | Participants | Lieux |
|----------|---|--|--|
| 23/05/23 | Sensibilisation au handicap | 17 participants (agents de la CC LACS ET GORGES DU VERDON) | AUPS |
| 19/06/23 | Réunion FNCDG sur nouvelle convention FIPHFP | CDG | Distanciel |
| 05/09/23 | Sensibilisation au handicap | Pôle carrière et médecine du CDG | CDG 83 |
| 27/11/23 | Réunion avec référent FIPHFP sur bilan convention 2021 – 2023 et future convention | Directeur Territorial au Handicap (DTH) | Distanciel |
| 07/12/23 | Sensibilisation au handicap | 43 participants (agents de la Métropole et des communes membres) | TPM |
| 13/12/23 | Rencontre nationale des CDG et du FIPHFP | 75 participants environ | Ministère des solidarités et de la santé (PARIS) |
| 21/12/23 | Matinale info au CDG 83 « Travail sur écran et handicap » | 27 agents du CDG 83 | CDG 83 |

f) Prévention

Outre les actions menées au titre du FIPHFP, l'activité en matière de prévention est marquée par

- La validation de la nouvelle version de convention-cadre relative au dispositif de signalement des situations de violence, discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes pour la période 2024 - 2026 ;
- Le maintien du nombre des signalements en lien avec les situations de violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel, discrimination et agissements sexistes qui s'est accompagné d'une forte augmentation du nombre de jours d'intervention sur le terrain (+ 39 jours sur l'année soit une augmentation de 234 %)
- La remontée du nombre d'interventions globales du service (+ 44 jours d'intervention)
- La baisse globale des interventions de prévention à mettre en lien avec l'animation des formations CST – F3SCT sur l'année
- 2 évènements avec la journée sécurité routière organisée pour la mairie de La Seyne en juin et le colloque annuel ouvert à toutes les collectivités du département en octobre à Brignoles.

| Type d'intervention | Nombre de jours d'intervention | | | Évolution entre 2022 et 2023 |
|--|--------------------------------|------------|------------|------------------------------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | |
| ACFI – PRÉVENTION | | | | |
| Évaluation des RPS | 79 | 47 | 86 | + 39 |
| Document unique | 101 | 75 | 54 | -21 |
| Mission d'inspection | 27 | 24 | 36 | 12 |
| Participation CST | 16 | 8 | 5 | -3 |
| Sensibilisation | 20 | 19 | 12 | -7 |
| Autres | 4 | 8 | 15 | 7 |
| Prospection | 26 | 8 | 0 | -8 |
| TOTAL | 273 | 189 | 208 | + 19 |
| FORMATION CST – F3SCT | | | | |
| Formation CST – F3SCT | 0 | 0 | 27 | + 27 |
| DISPOSITIF DE SIGNALEMENT « HARCÈLEMENT » | | | | |
| Enquête administrative | 21 | 18 | 34 | 16 |
| Médiation | 14 | 8 | 28 | 20 |
| Autres | 0 | 3 | 6 | 3 |
| TOTAL | 35 | 29 | 68 | + 39 |
| FIPHFP | | | | |
| Étude de poste | 31 | 38 | 30 | -8 |
| Réunions internes | 27 | 45 | 44 | -1 |
| Réunions partenaires | 11 | 18 | 9 | -9 |
| Webinaires | 6 | 2 | 0 | -2 |
| Formation | 3 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 78 | 103 | 83 | -20 |

En 2024 les priorités porteront notamment sur :

- ✓ Le déploiement de la convention signalement
- ✓ La stabilisation de l'effectif du pôle pour répondre à toutes les sollicitations croissantes des collectivités

- ✓ La formation d'un 4^e agent afin de réaliser des enquêtes pu binômes au sein de la structure
- ✓ L'élaboration de la Convention pluriannuelle du FIPHP

g) Concours et examens professionnels

Le CDG a une double mission de recensement. Le recensement des membres de jury de concours et le recensement des besoins en recrutement.

Sur les 63 % des collectivités ayant répondu, 55 % d'entre elles ont exprimé un besoin avéré en termes de recrutement d'agents publics. A partir de cet inventaire et celui des autres CDG de la Région Sud-PACA, le nombre de postes ouverts aux concours et examens professionnels est arrêté.

Concours & examens professionnels organisés en 2023

Les concours

- Adjoint d'Animation Principal de 2^{ème} classe
- Agent de Maîtrise
- Agent social Principal de 2^{ème} Classe
- Rédacteur Territorial (phase d'admissibilité)

Les examens professionnels

- Adjoint Administratif Principal de 2^{ème} classe
- Agent de Maîtrise
- Educateur territorial des activités physiques et sportives principal de 2^{ème} classe
- Technicien territorial principal de 2^{ème} classe par voie de promotion interne
- Technicien territorial principal de 2^{ème} classe par avancement de grade
- Technicien territorial principal de 1^{ère} classe par avancement de grade

Le concours de rédacteur mobilise le service concours sur les années 2023 (épreuves écrites) et 2024 (oraux d'admission).

Le CDG sera particulièrement attentif aux orientations retenues dans le projet de loi sur la réforme de la fonction publique en matière de recrutement et l'impact qu'elles auront sur l'activité Concours et examens professionnels du centre de gestion. Les conditions de recrutement dans la FPT pourraient être fortement assouplies : suppression des concours de catégorie C pour les grades qui autorisent un recrutement direct, CDIisation après trois ans pour les contractuels, fonctionnarisation des contractuels, recrutement sur titres pour les filères artistiques...

h) Archives

Le CDG avait renforcé l'équipe d'archivistes courant 2022 pour faire face aux attentes des collectivités. 506 journées d'intervention ont été réalisées en 2023 représentant un montant global de 162 905 €.

Pour 2024 d'ores et déjà 259 jours sont projetés et des états des lieux sont programmés pour 7 collectivités en début d'année.

i) Paie à façon

| | 2022 | 2023 |
|---------------------------|--------|--------|
| Collectivités gérées | 31 | 34 |
| Budgets comptabilisés | 37 | 42 |
| Nombre de paies annuelles | 21 413 | 22 501 |

Après la mutation externe de son responsable de service et la montée en responsabilité d'un agent paie en interne, le premier trimestre 2024 devrait voir le recrutement d'un gestionnaire paie sur le poste vacant.

Fort d'un effectif de 6 gestionnaires et 1 responsable de service, le service paie sera à même d'accueillir de nouvelles collectivités, faire face à d'éventuelles absences et absorber le surcroît de travail lié à l'instauration de la Déclaration Sociale Nominative Évènementielle pour les collectivités. En effet, tout employeur du secteur public est tenu, depuis le 1^{er} janvier 2024, de déclarer, de manière immédiate, aux organismes sociaux, la survenance de certains événements qui impactent la vie des agents publics dans le cadre de la relation de travail (Arrêt de travail, fin de contrat). L'impact de cette nouvelle charge devra être évaluée sur le rendu de notre prestation.

Pour finir, le service mettra à profit cette année 2024 pour évaluer la montée en puissance des demandes de calculs et conseils en matière de droit au chômage. Actuellement le CDG 83 ne dispose pas de convention spécifique pour l'aide à l'instruction et au calcul du chômage. Cette activité, au même titre que le conseil en rémunération, s'exerce hors des périodes de paie. Elle est financée par la cotisation additionnelle et confiée à 2 gestionnaires paie formés à la réglementation chômage.

j) Moyens généraux

Le CDG mène concomitamment deux dossiers fonciers

- ✓ La vente des locaux Les cyclades
- ✓ L'agrandissement des locaux de LA CRAU

La vente des locaux Les Cyclades

Initiée en 2021, cette vente n'a toujours pas pu être finalisée en 2023 compte tenu des discussions avec les locataires qui avaient fait part de leur intérêt pour acquérir ce bien.

Une solution semblait être trouvée au printemps 2023, la vente devant être finalisée pour fin 2023 avec la création d'une SCI dédiée au début du dernier trimestre. Mais par un courrier en date du 24 novembre 2023 les présidents de SOLIHA et ADIL 83 ont demandé une nouvelle estimation des domaines.

Une nouvelle estimation des domaines a été sollicitée. Cette dernière reçue le 15 janvier confirme la valeur de 2 M€.

A titre d'information le CDG a perçu une recette de 160 000 euros au titre du loyer en 2023. LE CDG poursuivra tous ses efforts en 2024 pour céder ce bien. Il n'est pas dans ses missions de gérer un patrimoine immobilier dont il n'a plus l'usage.

L'agrandissement des locaux de LA CRAU

En 2023, le CDG a fait appel à une assistance à maîtrise d'ouvrage pour étudier la faisabilité d'un agrandissement ou d'une extension de ses locaux. Le besoin de surfaces supplémentaires a été évalué à 500 m². Sur cette base, l'AMO a établi deux scénarii d'aménagement, l'un prévoyant une augmentation de l'emprise foncière, l'autre une surélévation sur le bâti actuel. Après examen des deux hypothèses, l'option d'une surélévation a été retenue afin de préserver le foncier non bâti laissant ainsi la possibilité à court terme de créer de nouvelles places de stationnement et à long terme de réaliser une extension en cas de fort développement des activités du CDG.

L'étude a également mis en exergue les enjeux liés au stationnement et au photovoltaïque.

Gestion de la flotte automobile

La flotte automobile du CDG 83 comprend 23 véhicules dont 21 berlines et 2 utilitaires.

| | | |
|----------------------|---------------|-------------|
| Mode d'acquisition | 21 achats | 2 locations |
| Type de motorisation | 17 diesels | 1 essence |
| | 1 essence | 1 diesel |
| | 1 hybride | |
| | 2 électriques | |
| | | |

Au premier trimestre 2024, elle est affectée comme suit au niveau des Pôles :

- 6 véhicules affectés au pôle Santé et Conditions de travail :
5 en achats : 2 récents (2020-2021) et 3 vieillissants (2014-2013)
1 en location qui se termine en juin 2025
- 3 véhicules au pôle Prévention des risques professionnels :
3 en achats : 1 récent (2020) et 2 vieillissants (2012-2011)
- 3 véhicules au pôle Archives et Numérique :
3 en achats : 1 récent (2020) et 2 vieillissants (2014-2013)
- 1 véhicule au pôle Administration Générale : véhicule neuf essence acquis en 2023
- 10 véhicules au pôle « Moyens Généraux » réservables par l'ensemble des services :
8 en achats : 3 véhicules neufs acquis en 2023 (1 hybride et 2 électriques) 1 récent (2020) et 4 vieillissants (2015-2012-2011)
1 fourgon utilitaire pour le transport du matériel concours et communication
1 véhicule en location qui se termine en mai 2024 (km se rapprochant de la limite du contrat)

En 2023, il a été fait l'acquisition de 5 véhicules (1 berline essence, 1 hybride, 2 électriques et 1 fourgon utilitaire diesel) pour 115 738.55 € TTC.

Les projets 2024 :

- Installation d'une borne électrique double pour nos 2 véhicules électriques
- Vente de 2 à 4 véhicules vieillissants
- Installation d'une boîte à clefs connectée permettant la réservation des véhicules du parc automobile du CDG 83

Finances

2024 sera marquée par le passage en M 57 du centre de gestion. D'ores et déjà le conseil d'administration a approuvé fin 2023 le règlement budgétaire et financier et les modalités d'amortissement pour permettre le vote et l'exécution du budget primitif au format de la nouvelle nomenclature comptable.

RH

Après le règlement du temps de travail en 2022, le nouveau régime indemnitaire en 2023, l'année 2024 verra la mise en place de la nouvelle grille d'évaluation pour les entretiens professionnels.

k) Administration générale

La Gouvernance

Le Conseil d'administration ainsi que le bureau se sont réunis à 6 reprises pour l'examen de plus de 80 rapports.

La CAO s'est également réunie pour le marché d'assurance statutaire.

Le Président du CDG en sa qualité d'administrateur de la FNCDG a participé à deux assemblées générales et quatre conseils d'administration ainsi qu'à une conférence des présidents et trois commissions ou groupes de travail.

Le référent déontologue élu

Conformément au plan de mandat, le CDG a proposé aux collectivités du Var une prestation de référent déontologue de l'élu local. Au 1^{er} semestre 2023 le CDG a établi une procédure, arrêté un règlement et désigné un collège de trois membres pour proposer cette prestation.

En juillet 2023, soit un mois après la date de mise en œuvre du dispositif, la DGCL a publié une circulaire précisant les modalités de désignation du référent déontologue et de portage de cette mission et remettant en cause non pas la désignation de personnalités extérieures comme référent déontologue mais le pilotage du dossier par un centre de gestion. Pour autant nombre de CDG ont également fait le choix de porter cette mission. Dans un souci de transparence, le Président du CDG a adressé un rescrit au préfet afin d'obtenir une clarification sur la validité du dispositif proposé par le CDG 83.

D'ores et déjà 68 collectivités ont conventionné avec le CDG pour cette prestation d'assistance traduisant ainsi l'intérêt pour les collectivités du Var que ce dispositif soit porté par le Centre de gestion.

Le référent déontologue agent et laïcité

En 2023, le CDG a développé sa mission de référent laïcité. Cette démarche s'est notamment caractérisée par une campagne de communication à destination de l'ensemble des collectivités du Var pour promouvoir la journée laïcité du 9 décembre. Cette campagne comprenait :

- ✓ Une lettre d'information
- ✓ Des affichettes

- ✓ Une vidéo présentant les enjeux de la laïcité au sein des collectivités locales

Le CDG a également participé à la conférence sur la laïcité organisée par l'ANDCDG le 11 décembre.

Le collège référent déontologue agent s'est réuni à 11 reprises et a instruit 22 dossiers.

Affaires juridiques

L'action du service juridique répond à plusieurs missions. D'une part, le service juridique apporte conseil juridique statutaire auprès des collectivités territoriales et leurs établissements affiliés et conventionnés. Et d'autre part, le service participe aux missions de référent déontologue pour les agents et les élus locaux, de référent laïcité, de médiation et enquête administrative dans le cadre de la convention DISIGN.

L'activité du service juridique s'articule autour de plusieurs axes :

- ✓ La prévention et l'analyse du risque juridique au travers :
 - Veille juridique et documentation. Les veilles juridiques sont mises à disposition sur le site internet et diffusées par mails en interne et aux collectivités territoriales et établissements publics locaux,
 - Aide et conseil aux pôles du CDG 83 dans l'exercice de leurs missions ainsi qu'aux collectivités territoriales et leurs établissements publics concernant la gestion de leurs personnels,
 - Contrôle de la légalité des actes et des procédures internes,
- ✓ La gestion du risque juridique :
 - Participe aux médiations et enquêtes administratives à la demande des collectivités ou leurs établissements,
 - Assiste les deux collèges référent déontologue et laïcité pour les agents et référent déontologue de l'élu local.
 - Gestion interne des contentieux, soit en défendant directement les dossiers, soit en étant en lien avec un avocat mandaté pour défendre le centre de gestion du Var.

Depuis novembre 2022, le service juridique se compose de deux personnes, une responsable des affaires juridiques et une juriste. Les deux agents ont suivi la formation obligatoire pour la médiation préalable obligatoire et auront leur certification de médiateur en 2024.

Chiffres clés 2023 :

- ✓ L'activité de conseil juridique s'exerce en volume pour moitié au profit des services du centre de gestion et pour l'autre moitié au profit des collectivités territoriales et établissements publics locaux affiliés ou conventionnés.
 - Concernant les avis juridiques rendus au profit des collectivités territoriales et leurs établissements affiliés ou conventionnés :

- + 90 % des avis ont été rendus au profit de établissements affiliés obligatoires ou volontaires,
- Cela représente plus de 170 avis juridiques au profit de 69 collectivités ou établissements affiliés obligatoires ou volontaires et 6 collectivités conventionnées.

✓ 20 veilles juridiques et 4 articles rédigés pour le magazine du CDG 83.

Communication

Le principal chantier 2024 sera constitué par la refonte du site internet du CDG. Principal vecteur d'information pour les usagers du CDG, les modalités d'accès aux différentes informations ou rubriques doivent être simplifiées.

Par ailleurs, le CDG poursuivra la proposition de ses actions et des offres d'emplois sur les applications Facebook lancée en mai 2022 et LinkedIn proposée depuis octobre 2023.

En sus de la participation au salon des maires du VAR, le CDG sera également présent aux deux salons de l'attractivité de l'emploi public qui seront organisés en 2024 à Draguignan et à Toulon.

Système d'information et outils numériques

En 2023 le CDG a sécurisé sa liaison internet par le recours à un nouveau prestataire.

Cette année les priorités porteront sur :

- ✓ Le renouvellement des licences serveur avec migration vers Windows serveur 2022
- ✓ L'installation d'un dispositif de serveur haute disponibilité
- ✓ L'extension du wifi à l'ensemble du bâtiment

2024 sera la dernière année du programme triennal de renouvellement du parc informatique avec le déploiement d'une flotte d'ordinateurs portables à tous les agents du CDG, limitant ainsi les doublons (poste fixe et prêt de portable) pour les déplacements ou le télétravail.

En début d'année, le CDG s'équipera également d'un outil numérique de suivi de l'inventaire de la flotte informatique et de téléphonie.

En matière de téléphonie mobile, le SICTIAM relance en 2024, le marché auquel avait souscrit le CDG. En fonction de l'offre retenue, une réflexion sera conduite sur le parc de téléphones et les abonnements souscrits.

Le CDG initiera en 2024 une démarche de sensibilisation des agents pour lutter contre la saturation des boites mail. Après une séance de formation aux règles juridiques et d'archivage des documents numériques, il sera proposé aux agents de faire au printemps un « grand nettoyage de leur boîte mail ».

Cette démarche a un double objectif :

- ✓ Rétablir la capacité de stockage du système d'information.
- ✓ Limiter le coût et l'impact énergétique liés à la sauvegarde et l'enregistrement de l'ensemble des boites emails des agents.

Fichier des partenaires

Le CDG utilisait depuis 2017 le logiciel EUDONET pour le suivi et la gestion des contacts. Le prestataire a fortement augmenté le coût de ses prestations à l'occasion d'une mise à jour de l'outil rendant le coût d'utilisation disproportionné par rapport aux besoins et usages du CDG.

Dans l'attente d'une solution plus pérenne le CDG aura recours à un nouvel outil C-LogiK pour un coût de 5 000 euros intégrant la formation des agents.

Schéma régional de coordination de mutualisation et spécialisation (SRCCMS)

Dans le cadre du schéma régional de coordination et de mutualisation le CDG a contracté en 2023 avec les autres CDG de la région Sud-PACA sur deux thèmes :

- ✓ La gestion des concours et examens professionnels de catégorie A et B et les modalités de remboursement des frais d'organisation engagés par le CDG organisateur
- ✓ Les modes de coopération régionale sur la gestion des FMPE de catégories A et B ainsi que sur les modalités financières de cette mission.

Le Conseil d'Administration :

- . Oui l'exposé de Monsieur le Président,
- . Après en avoir délibéré,

PREND ACTE de la tenue du Débat d'Orientation Budgétaire.

Fait et délibéré à LA CRAU, le 1^{er} février 2024.

« La présente décision, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication et/ou de son affichage, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de TOULON ou d'un recours gracieux auprès du Président du Centre de Gestion, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de deux mois. Conformément aux termes de l'article R. 421-7 du Code de Justice Administrative, les personnes résidant en outre-mer et à l'étranger disposent d'un délai supplémentaire de distance de respectivement un et deux mois pour saisir le Tribunal ».

Pour extrait conforme,

Le Président du CDG 83,

Christian SIMON,
Maire de LA CRAU,
Conseiller métropolitain de
Toulon Provence Méditerranée
Conseiller Départemental du VAR