



Handicap : trois années d'actions !

P.18



P.4 - Les grands projets pour 2024



P.6 - Le concours d'ATSEM



P.12 - Le CDG 83, animateur du réseau de secrétaires de Mairie

SOMMAIRE

AU FIL DE L'ACTU..... P3

Riboux, nouvelle commune affiliée au Centre de Gestion du Var

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE... P4

Les grands projets et le budget du CDG 83

CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS... P6

Tout connaître sur le métier d'ATSEM

PRÉVENTION DES RISQUES..... P8

Un partenariat entre le CDG 83 et la GMF pour la sécurité routière

SANTÉ..... P10

Prévenir et soigner la lombalgie

DOSSIER..... P12

Le Centre de Gestion, animateur du réseau de secrétaires de Mairie

ARCHIVES..... P14

Le métier d'archiviste sous toutes ses coutures

RELATIONS SOCIALES P16

Le cumul emploi/retraite

EMPLOI PUBLIC..... P18

Trois années d'actions en faveur du handicap

ACTU JURIDIQUE..... P20



La Protection Sociale Complémentaire (P.S.C.) est devenue l'un des outils clé de la politique sociale des employeurs publics. En effet, dès le 1er janvier 2025, toutes les collectivités territoriales et établissements publics, sans exception, auront l'obligation réglementaire de proposer à leurs agents, une garantie prévoyance.

Les objectifs sont multiples :

- protéger les agents et leur famille, en cas d'aléas de la vie (incapacité de travail, invalidité, et décès) ;
- renforcer l'attractivité des employeurs ;
- assurer une forme de solidarité envers tous les agents, quels que soit l'âge, les métiers exercés et les statuts (agents fonctionnaires et contractuels de droit public et de droit privé).

Conformément au cadre légal et à son rôle d'accompagnement, le CDG83 va en ce sens souscrire un contrat d'assurance collective, dont pourront bénéficier les collectivités territoriales et établissements publics qui le souhaitent.

Leurs agents, s'ils sont volontaires, pourront profiter des garanties de ce contrat. Ils percevront alors une participation de 7€ brut mensuel, de leur employeur. Ce montant viendra en déduction du coût de la cotisation mensuelle à cette prévoyance, elle-même prélevée sur le traitement des agents.

Toutefois, à ce jour, il s'agit d'une possibilité offerte aux agents, qui sont en droit de la refuser.

Dans cette perspective, le CDG83 a lancé une consultation au 1er trimestre, pour choisir une assistance à maîtrise d'ouvrage, afin de l'accompagner dans ce chantier. Un cabinet conseil qui a été sélectionné à l'issue de cette phase de consultation, accompagnera le CDG83 tout au long de l'année 2024, jusqu'à la souscription dudit contrat.

Christian SIMON

Président du Centre de Gestion du Var

Maire de La Crau

Conseiller métropolitain

de Toulon-Provence-Méditerranée

Conseiller départemental du Var

Riboux, nouvelle commune affiliée du CDG 83

Avec ses 51 habitants, Riboux, village situé dans le versant sud du massif de la Sainte-Baume, a rejoint le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var en tant que nouvelle collectivité affiliée. La raison ? La commune vient de recruter son premier agent territorial (rédacteur principal). Suzanne Arnaud, Maire de Riboux depuis 1983, revient sur l'évolution de son territoire qui a su conserver son charme et son authenticité.



Riboux, petit village de 51 habitants est devenu récemment la nouvelle commune affiliée du Centre de Gestion du Var.

« Cela fait des années que nous gérons avec notre Conseil municipal notre commune. Mais avec le temps, les choses ont pris de l'importance, dès lors, il devenait indispensable de recruter un agent en charge de la comptabilité et du secrétariat », raconte Suzanne Arnaud. Avec cette décision, le village varois devient de fait affilié obligatoirement au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var qui mettra ses compétences au service de son nouveau partenaire. « Le CDG 83 nous apportera une aide importante dans plusieurs domaines, notamment en matière juridique, se félicite le Maire. Cet établissement nous permettra d'avoir davantage de visibilité dans un environnement territorial de plus en plus complexe. »

« En 1971, Riboux comptait 3 habitants »

Élue en 1971 pour la première fois comme conseillère municipale, Maire depuis 1983, Suzanne Arnaud aime à conter l'histoire de sa commune avec passion. « Je suis native d'Aubagne. Durant mon enfance, mon père et mon grand-père avaient acheté un petit cabanon à Riboux. Je suis tombée immédiatement amoureuse de ce village. » Cet amour s'est traduit quelques années plus tard par un engagement concret au service de Riboux et de sa population de toute petite taille. « En 1971, il n'y avait que 3 habitants ! Il n'y avait absolument rien ou presque, tout était en ruine. Les quelques bâtiments existants servaient de refuge pour les chasseurs. Il n'y avait pas d'égout, pas d'évacuation. Nous nous occupions de tout, y compris ramasser nous-mêmes les déchets sauvages », se souvient le Maire.

Au fil du temps, Suzanne Arnaud n'a pas compté ses heures pour s'investir pleinement dans la réhabilitation de ce territoire. « Nous avons créé une salle des fêtes, réussi à résorber en partie la pénurie d'eau avec un forage, même si cette question reste encore inquiétante, développé les réseaux d'assainissement avec le soutien de l'intercommunalité ou bien encore, préservé notre cadre naturel en délimitant une large zone inconstructible en dehors d'un petit périmètre. Les maisons en ruine à la suite de la mise aux normes des réseaux eau et assainissement ont été restaurées et ont permis la venue de nouveaux habitants. »

« Yves Montand était un homme exceptionnel »

Riboux fut aussi le lieu de tournage de 2 des plus grands films de l'histoire du cinéma français : *Jean de Florette* et *Manon des Sources* réalisés par Claude Berri en 1986. « L'équipe de tournage cherchait un endroit qui avait conservé son authenticité », se souvient le Maire qui, à cette occasion, a pu faire de belles rencontres, notamment avec Yves Montand. « C'était un homme exceptionnel, d'une grande classe. Un Monsieur ! »

Malgré cette mise en lumière (les tournages ayant eu lieu principalement en extérieur) la commune n'a pas souhaité que son nom figure dans le générique de fin et ce, pour éviter l'afflux trop massif de visiteurs. « Riboux n'a pas les infrastructures suffisantes pour accueillir des centaines de touristes », précise le Maire. Malgré tout, depuis des années, des curieux n'hésitent pas à faire le détour par le village, à la découverte de la bastide de Jean et Manon. « Certains étaient véritablement à la recherche du papet ! », note avec amusement Suzanne Arnaud.



Robert BENEVENTI

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



Le Conseil d'administration du CDG 83 s'est réuni pour voter son budget pour l'année 2024.

FINANCES - BUDGET - COMMANDE PUBLIQUE

Les grands projets de 2024

Comme chaque début d'année, le Conseil d'administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var s'est réuni pour débattre des orientations budgétaires de l'établissement pour 2024 (le 1^{er} février) et voter son budget (le 21 mars). Ces documents budgétaires, essentiels pour le fonctionnement de l'institution, permettront de mettre en œuvre les grands projets de l'année à venir.

ANIMATION DU RÉSEAU DES SECRÉTAIRES DE MAIRIE

Le premier trimestre a vu le bilan et l'évaluation de l'action menée l'année précédente (formation/immersion en partenariat avec le CNFPT à destination de 13 stagiaires) afin de reconduire éventuellement cette initiative. 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 Mairie. L'animation de ce réseau nécessitera la mise en œuvre de rencontres sur le terrain par le CDG 83 ainsi que la réflexion sur des outils collaboratifs et de partage de type Forum en ligne (voir dossier complet page 12).

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 de maintien de salaire et au 1^{er} janvier 2026 pour la santé. Le CDG mettra tout en œuvre en 2024 pour lancer une consultation afin de signer cette convention collective dans les temps. Une chargée de mission pour le portage de ce projet a commencé la concertation avec les collectivités du Var. En attente des prochaines évolutions réglementaires, et dans le but de répondre aux obligations entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2025, le CDG 83 propose aux employeurs publics territoriaux du Var de participer à la mise en place d'un contrat collectif « prévoyance » au cours de l'année 2024. Pour participer à ce projet, chaque collectivité devra fournir au CDG avant le 21 mai 2024 : une fiche d'intention (validant le mode de contractualisation retenu) et un fichier statistique (permettant aux assureurs d'établir leur proposition financière).

INFORMATION AUPRÈS DES COLLECTIVITÉS

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. Par ailleurs, la formation spécialisée inaugurera le nouveau dispositif de visites à l'initiative des instances paritaires. Après un appel à candidatures, 7 collectivités ont manifesté leur intérêt pour cette démarche et 2 rencontres sont programmées. La délégation sera constituée d'un élu et d'un représentant du personnel, tous les 2 membres de la formation spécialisée du CST.

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. Le CDG poursuivra son développement, notamment pour préparer l'accueil des 2 000 agents des Mairies de Saint-Raphaël et Fréjus. Le CDG prolongera également l'engagement fort en matière de formation des médecins et infirmiers sur la spécialité médecine du travail.

EMPLOI PUBLIC

Poursuite du partenariat inter-fonction publique sous l'égide du Conseil départemental du Var. Par ailleurs, à compter de juin 2024, la campagne RSU sera lancée. Enfin, le CDG 83 a fait le choix d'inclure la prestation de conseil en recrutement dans son champ de compétences facultatives. Cette mission sera financée par la cotisation additionnelle.

VENTE DES LOCAUX DES CYCLADES

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

AGRANDISSEMENT DES LOCAUX DE LA CRAU

L'assistant à maîtrise d'ouvrage a établi 2 scénarios d'aménagement, l'un prévoyant une augmentation de l'emprise foncière, l'autre une surélévation sur le bâti actuel. Après examens 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.

CONCOURS



Le CDG sera particulièrement attentif aux orientations retenues dans le projet de loi sur la réforme de la Fonction Publique Territoriale en matière de recrutement, et l'impact qu'elles auront sur l'activité du pôle Concours. 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, cédésation après 3 ans pour les contractuels, fonctionnarisation des contractuels, etc.

BUDGET PRIMITIF 2024

FONCTIONNEMENT	
RECETTES	
Produits des activités (chapitre 70)	7 690 600.00€
Subventions d'exploitation (chapitre 74)	85 000.00€
Autres produits de gestion courante (chapitre 75)	95 832.48€
Atténuation de charges (chapitre 013)	25 000.00€
Intérêts courus non échus n-1 (chapitre 76)	955.98€
Excédent de Fonctionnement reporté (chapitre 002)	6 009 611.54€
TOTAL RECETTES DE FONCTIONNEMENT	13 907 000.00€

DÉPENSES	
Charges à caractère général (chapitre 011)	2 265 000.00€
Charges de personnel et frais assimilés (chapitre 012)	6 800 000.00€
Autres charges de gestion courante (chapitre 65)	163 161.73€
Charges financières (chapitre 66)	6 378.27€
Charges exceptionnelles (chapitre 67)	6 000.00€
Dotations aux provisions (chapitre 68)	136 460.00€
Dotations aux amortissements (chapitre 042)	380 000.00€
Virement à la section d'investissement (chapitre 023)	4 150 000.00€
TOTAL DEPENSES DE FONCTIONNEMENT	13 907 000.00€

INVESTISSEMENT	
RECETTES	
Dotations, fonds divers et réserves (chapitre 10)	19 847.63€
Amortissements des immobilisations (chapitre 040)	380 000.00€
Produits cessions d'immobilisations (chapitre 024)	2 000 000.00€
Virement de la section de fonctionnement (chapitre 021)	4 150 000.00€
Résultat d'investissement (chapitre 001)	230 152.37€
TOTAL RECETTES D'INVESTISSEMENT	6 780 000.00€

DÉPENSES	
Emprunts et dettes assimilées (chapitre 16)	52 096.23€
Immobilisations incorporelles (chapitre 20)	277 903.77€
Immobilisations corporelles (chapitre 21)	700 000.00€
Immobilisations en cours (chapitre 23)	5 750 000.00€
TOTAL DEPENSES D'INVESTISSEMENT	6 780 000.00€



René UGO

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

ATSEM : un concours pour répondre aux besoins des collectivités

Le métier d'Agent Territorial Spécialisé dans les Écoles Maternelles fait partie des secteurs en tension où les collectivités et établissements publics peinent à recruter. Aussi, la liste d'aptitude étant épuisée, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var organise cette année une nouvelle session afin de répondre aux besoins de ses partenaires et sélectionner les agents qui rempliront cette mission essentielle au fonctionnement des écoles. Xavier Montois, directeur des Affaires sociales à la commune de La Garde et Nora Boujemaoui-Kabache, directrice générale adjointe des services Education, Familles et Réussite éducative à la Mairie de la Seyne-sur-Mer, reviennent sur le rôle et les missions des ATSEM.

« Le métier d'ATSEM est passionnant mais complexe, explique Xavier Montois. Ces agents ont, au sein de la communauté éducative d'une ville, une vraie pluralité de missions. Ainsi, les ATSEM jouent un rôle essentiel aux côtés des enseignants dans la relation de l'école maternelle avec les familles et aux côtés des directeurs périscolaires. »

Les compétences de l'ATSEM sont nombreuses : connaissance du développement physique et psychologique de l'enfant, notions liées aux handicaps ou bien encore, connaissance des techniques d'animation et d'éveil de l'enfant. « Ces compétences rendent leurs profils très intéressants pour établir des passerelles entre services voire des mobilités par exemple vers la petite enfance, les médiathèques ou la politique de la ville. On assiste, depuis quelques années, à une véritable mutation de leurs missions professionnelles », poursuit le directeur des Affaires sociales.

PROFIL

Le métier d'ATSEM nécessite de posséder certaines qualités pour évoluer tout au long de l'année auprès des enfants. « Il faut être attentif et patient, souligne Xavier Montois. Il faut également se rendre disponible en accompagnant les enseignants dans leurs activités éducatives sans pour autant les remplacer. Enfin, les qualités relationnelles sont nécessaires. En effet, les ATSEM sont en relation permanente avec les enfants, les parents et les enseignants et à l'écoute des difficultés rencontrées par les petits écoliers. »



Le métier d'ATSEM nécessite de posséder de nombreuses qualités, notamment relationnelles avec les enfants. Avec la mise en place du concours, le Centre de Gestion a pour objectif de répondre aux besoins des collectivités et établissements publics dans ce secteur en tension.

LES ENJEUX DU CONCOURS

Le concours d'ATSEM a ainsi pour objectif de sélectionner les candidats les mieux à même de remplir les nombreuses missions qui leur seront confiées. « Le but est de rechercher des gens capables de s'adapter et de comprendre la double pluralité fonctionnelle de ce poste, résume Nora Boujemaoui-Kabache. En effet, l'agent doit à la fois évoluer aux côtés de l'Éducation nationale et de la Mairie. C'est une relation qui n'est pas forcément linéaire. »

Cette adaptation passe aussi par la compréhension des enjeux d'un métier qui a évolué avec les années et pour lequel les attendus sont nombreux. « Les ATSEM doivent avoir un regard sur l'environnement de l'enfant, appréhender les enjeux éducatifs, le rapport entre la famille et l'école », poursuit la directrice générale adjointe.

Durant les épreuves, le jury veillera donc à ce que les candidats maîtrisent différentes notions comme le cadre réglementaire sur la protection de l'enfance, la posture qu'ils devront adopter en tant que fonctionnaire ou bien encore l'appétence qu'ils ont à exercer ce métier. « De 3 à 6 ans, les enfants vivent une période de construction qui est déterminante pour les années à venir. Le rôle de l'ATSEM est essentiel. Il doit garantir la sécurité et la stabilité de l'enfant autrement dit, il est son référent. »

UNE VOCATION

Pour Nora Boujemaoui-Kabache, le métier d'ATSEM est une vocation nécessitant un véritable engagement au quotidien. Aussi, des mesures sont mises en place au sein de la Mairie de La Seyne-sur-Mer pour favoriser le recrutement et prendre en compte les besoins et les contraintes du métier. « Nous comptons actuellement 103 ATSEM sur 15 écoles. Pour être attractif, il faut miser sur la stabilité et la pérennité du poste mais aussi prendre en compte la pénibilité du travail. C'est pourquoi, nous avons à l'occasion d'une grande concertation, travaillé à la définition de la pénibilité et à sa reconnaissance, aux moyens pour permettre à l'ATSEM d'être un membre de la communauté éducative (heures dédiées au conseil d'école, des temps de concertation) et à l'élaboration d'une charte des ATSEM et des collaborations. Cette charte vient d'ailleurs d'être signée par la Ville et l'Éducation Nationale. Une collectivité a besoin de ses ATSEM garants aujourd'hui du bon fonctionnement des maternelles et pour le bon développement des enfants. »

Tout savoir sur le concours d'Agent Territorial Spécialisé Principal dans les Écoles Maternelles (ATSEM)

2^{ème} classe – Session 2024 (Concours externe, interne et 3^e concours)

NOMBRE DE POSTES			
Concours externe	Concours interne	3 ^{ème} concours	TOTAL
54	26	8	88

LES DATES À RETENIR

- ✓ Épreuve écrite (date prévisionnelle) : **Mercredi 16 octobre 2024**
- ✓ Résultats d'admissibilité : affichés au Centre de Gestion et consultables sur internet le **vendredi 12 décembre 2024** à partir de 14h00
- ✓ Épreuves orales (période prévisionnelle) : **du 27 janvier au 21 février 2025**
- ✓ Résultats d'admission : affichés au Centre de Gestion et consultables sur internet le **vendredi 7 mars 2025** à partir de 14h00



NOUVEAUTÉ 2024

À compter de 2024, le décret n°2023-1134 du 4 décembre 2023 prévoit une **épreuve écrite d'admissibilité au concours interne** des ATSEM principaux de 2^{ème} classe :

Épreuve : série de trois à cinq questions appelant des réponses courtes ou sous forme de tableaux, posées à partir d'un dossier succinct remis aux candidats portant sur des situations susceptibles d'être rencontrées par un ATSEM dans l'exercice de ses fonctions

■ Durée : 2h - Coeff : 1

Les candidats admissibles pourront se présenter à l'épreuve orale d'entretien, qui reste inchangée.



Blandine MONIER

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



Adopter les bons réflexes sur la route, notamment lors de son travail, passe par un travail de sensibilisation mené conjointement par le Centre de Gestion du Var et la GMF.



CDG 83 / GMF : un partenariat au service de la sécurité routière

Le 6 juin prochain se tiendra la journée consacrée à la prévention du risque routier à la Communauté de Communes Cœur du Var située au Luc-en-Provence. Cet événement, à destination des agents de l'établissement public, vise à faire prendre conscience de façon concrète, avec la mise en place d'ateliers, des dangers de la route. Ces actions de prévention résultent d'une collaboration étroite entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var et la Garantie Mutuelle des Fonctionnaires (GMF) dont les objectifs en matière de risques au travail sont communs.

Comme chaque année, le Centre de Gestion du Var propose à l'ensemble des agents d'une collectivité ou d'un établissement public une journée de sensibilisation aux risques routiers. Le CDG 83 optera le 6 juin prochain pour la formule des ateliers tournants dont l'efficacité en termes de prévention a fait ses preuves.

En 2024, l'organisation de cet événement se fera en partenariat avec la GMF. « Nous nous sommes rapprochés avec le Centre de Gestion du Var car nous avons des missions et objectifs communs en matière de prévention des risques au travail. Notre groupe est en effet le premier assureur des agents du service public et il est important de sensibiliser le personnel sur les risques au travail notamment sur la route », explique Imène El Echi, chargée de développement externe et prévention à la GMF.

ATELIERS LUDIQUES

Cette journée verra la mise en place de plusieurs ateliers : simulateur de conduite, masques virtuels, exercices à trottinettes etc. « Il s'agit d'ateliers ludiques destinés à mettre la personne en situation, poursuit Imène El Echi. Lors par exemple des tests de réflexe, les agents prennent conscience qu'une seconde d'inattention peut entraîner de lourdes conséquences. »

Aussi, la chargée de développement met l'accent sur les risques de l'utilisation du smartphone au volant. « Le danger de l'utilisation du téléphone en voiture est comparable à la consommation d'alcool dans la mesure où les temps de réaction et les réflexes sont plus lents. Pour ce qui est de la connexion Bluetooth, même si celle-ci est autorisée, elle a pour effet de déconcentrer le conducteur. Il faut là encore être prudent. »

REMISE EN QUESTION

La découverte des ateliers permet également de rompre avec certaines certitudes. « On pense parfois tout savoir, mais le danger peut survenir de n'importe où, y compris lorsque le conducteur respecte toutes les règles de sécurité, prévient Imène El Echi. En règle générale, les participants arrivent à se remettre en question et à se rendre compte qu'avoir de bons réflexes au volant peut être vital. »

GESTES SIMPLES

Garder la bonne attitude passe évidemment par des gestes simples. Y compris en cas d'accident ou d'accrochage, notamment lors de l'établissement du constat. « Cocher la mauvaise case, mal exécuter un croquis ou bien signer ce document avec des zones d'incertitudes, engage la responsabilité du conducteur », souligne la chargée de développement qui rappelle certaines règles de prudence. « Le témoin de l'accident ne doit pas être un proche parent mais quelqu'un d'extérieur qui a assisté au choc, il faut aussi veiller dans le dessin à bien positionner le véhicule sur la chaussée enfin, en cas de doutes, ne pas hésiter à contacter son assureur dont la mission est de protéger son assuré. »



ZOOM SUR LE SIMULATEUR DE CONDUITE



L'un des ateliers qui sera proposé durant cette journée de sécurité routière consistera en un simulateur de conduite à l'aide d'un casque virtuel 3D. L'objectif est de constater dans un premier temps la capacité de la personne à anticiper au volant lors d'un cas bien précis.

« Nous mettons le participant dans une situation de conduite au quotidien, raconte Imène El Echi. Certes, les sensations sont un peu différentes de celles que l'on a dans un véhicule mais les réflexes sont les mêmes. » Ces mises en situation sont de différentes natures : la personne roule tranquillement sur l'autoroute en respectant les distances et les règles de sécurité, pénètre dans un tunnel, en conservant la même vitesse, au bout duquel vient d'avoir lieu...un carambolage. Que se passe-t-il alors ? Comment le conducteur va-t-il réagir ? Freinera-t-il trop tard ? Parviendra-t-il à éviter le pire ? « Dans une autre simulation, le conducteur arrive à un croisement où il est prioritaire et où, à première vue, il n'y a personne. Que se passera-t-il si une voiture débouche de nulle part à vive allure en ne respectant pas la priorité ? » interroge la chargée de développement. Dernière mise en scène, l'automobiliste s'approche d'un passage piéton avec devant lui un bus. Sera-t-il assez prudent pour anticiper le passage de piétons qu'il ne voit pas, cachés derrière l'engin ? »

Autant de scénarios de la vie courante où le danger semble inexistant et qui pourtant, va demander à la personne d'agir en urgence. « À travers cet exercice, nous observons comment le participant fait face à l'imprévu, s'il a la bonne attitude. En cas d'erreur dans ses choix, nous lui demandons ce qu'il aurait dû faire. Notre but, à travers cet atelier, est de faire prendre conscience qu'il faut savoir non seulement anticiper le danger pour soi-même mais aussi anticiper le danger des autres conducteurs », conclut Imène El Echi.

LES ATELIERS PROPOSÉS



- ✓ Simulateur de conduite et rédaction du constat à l'amiable par la GMF
- ✓ Tests et contrôle de vue par les infirmiers du CDG 83
- ✓ Masque virtuel (5 à 6 minutes par agent) ainsi qu'un jeu consacré au code de la route par la GMF
- ✓ Témoignage sur les addictions par David Daudignon, addictologue
- ✓ Retour d'expérience pour les accidents et leurs conséquences et présentation du matériel de dépistage par la Gendarmerie
- ✓ Atelier auto-choc léger (simulation de percussion à basse vitesse) et valise alcool par la Maison de la Sécurité Routière

L'après-midi, une conférence sera animée par le Dr Hubert Tournebise du CHU de Lyon entouré d'intervenants.

Prévenir et soigner la lombalgie

En milieu professionnel, les lombalgies sont responsables de 20% des arrêts de travail et représentent la 1^{ère} cause d'invalidité chez les personnes de moins de 45 ans. Face à ce constat, le Dr Céline Spinosa-Allouche, collaborateur-médecin au Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, revient sur les causes de cette pathologie et apporte quelques conseils simples pour prévenir des risques.



Surpoids, stress et sédentarité sont les principaux facteurs de risque de la lombalgie. Il est possible de lutter contre eux en pratiquant notamment des exercices physiques réguliers et surtout, se méfier des idées reçues sur certains traitements du mal de dos.



ADOPTER LES BONS RÉFLEXES

La Haute Autorité de Santé a défini la lombalgie comme une douleur débutant de la charnière thoraco-lombaire jusqu'au pli fessier. Le collaborateur médecin l'assure : la lombalgie n'est pas une fatalité et des mesures de prévention existent afin d'éviter les récives ou la chronicisation. « Il faut adopter les bons réflexes tout au long de la vie et pour chaque domaine, notamment lors des ports de charges ou les charges domestiques comme le jardinage ou le ménage. »

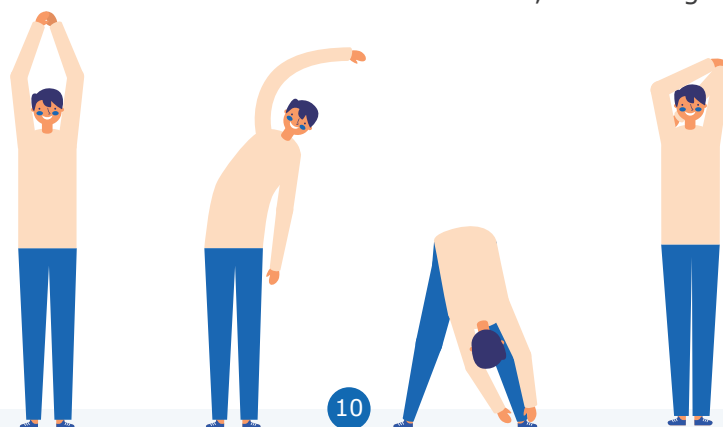
Le surpoids, le stress ou bien encore la sédentarité sont des facteurs favorisant la lombalgie. En agissant sur ces causes, il est donc possible de prévenir les risques. « En premier lieu, il faut avoir une activité physique régulière qui permettra l'adoption des bonnes postures et le contrôle du poids, poursuit le docteur. Il est recommandé de faire des exercices d'étirement et de réveil musculaire avant la prise de poste et en fin de journée. »

LIMITER LA SÉDENTARITÉ

Face à la sédentarité, l'objectif est de favoriser les changements de position de façon régulière mais brève et de privilégier, dans la mesure du possible, les déplacements à pied plutôt qu'en voiture. « En cas de sédentarité depuis une longue période, il faudra suivre un programme de réadaptation physique afin d'adapter le niveau d'effort et surtout, ne pas se décourager aux premières douleurs pouvant être des contractures », précise le Dr Spinosa-Allouche.

Des exercices simples comme la réalisation de position de gainage favorisent le rééquilibrage entre les muscles extenseurs du dos et les abdominaux.

Lors de la visite en Santé au Travail, le médecin donne des conseils et peut proposer des aménagements pour limiter les postures contraignantes, bureau assis-debout, fauteuil ergonomique....





6 IDÉES REÇUES SUR LA LOMBALGIE

Plusieurs idées fausses persistent dans l'inconscient collectif et freinent les bonnes pratiques en cas de lombalgie. Voici les principales et leurs explications.

- 1 Il faut rester alité lors d'une poussée de lombalgie : ❌ FAUX !**
Une fois le traitement anti-douleur mis en place et efficace, il faut très rapidement garder une mobilité notamment avec de la marche quotidienne et reprendre les gestes de la vie courante.
- 2 Une personne avec des lombalgies chroniques ne doit plus faire de sport : ❌ FAUX !**
Il faut garder une activité physique régulière et adaptée afin de maintenir un bon fonctionnement de l'ensemble des muscles. Il faudra connaître les exercices appropriés par les conseils d'un professionnel de santé, notamment les muscles à renforcer et les postures à éviter.
- 3 Avoir une anomalie du disque vertébral sur le scanner et l'IRM est la cause de la lombalgie : ❌ FAUX !**
Une anomalie sur un examen peut être découverte et n'avoir aucun lien avec la douleur actuelle. Seul l'avis d'un médecin permettra de déterminer la cause de cet épisode et le traitement adéquat.
- 4 Plus la douleur est intense, plus cela est grave : ❌ FAUX !**
La douleur est ressentie de façon personnelle, l'intensité ne présage pas de l'évolution sauf si elle persiste malgré les traitements.
- 5 Il faut faire un examen scanner ou IRM dès le premier épisode : ❌ FAUX !**
Un épisode de lombalgie commune, sans critères de gravité à l'examen clinique et sans contexte particulier d'apparition (chute, fièvre...) ni de durée prolongée ne nécessite pas d'examen d'imagerie.
- 6 Seuls les massages sont utiles en cas de lombalgie : ❌ FAUX !**
Les massages permettent une décontraction des muscles. Néanmoins, des exercices de renforcement progressifs doivent être associés afin de rééquilibrer les muscles déficients et de récupérer les amplitudes de mouvements.

%

MÉDECINE PRÉVENTIVE DU CDG 83 : UN TAUX DE COTISATION À 0,35% POUR TOUTES LES COLLECTIVITÉS À PARTIR DU 1ER JUILLET 2024

En 2017, afin de permettre au service de médecine préventive du CDG 83 de se développer, le Conseil d'administration a choisi d'établir 2 taux de cotisations assis sur la masse salariale :

- 0,39% pour les collectivités affiliées
- 0,51% pour les collectivités non affiliées

Pour les collectivités affiliées, la mise en place du dispositif s'est échelonnée sur 2 années afin d'amortir le coût induit par le changement de tarification :

- 2018 : taux de 0,35%
- 2019 : taux de 0,39%

Dans le cadre du projet de mandat adopté en 2021, le Conseil d'administration a exprimé le souhait de développer le service de médecine au bénéfice de l'ensemble des collectivités du Var.

Dans ce but, le CDG 83 a accueilli de nouvelles collectivités, renforcé les effectifs du service et financé les formations qualifiantes réglementaires instaurées par le décret du 13 avril 2022 en

développant des équipes pluridisciplinaires. Cette dynamique a généré une augmentation des adhésions et donc des recettes.

Parallèlement, le coût du service a également augmenté mais dans une proportion moins importante grâce aux économies d'échelle liées notamment à l'accueil des collectivités avec des effectifs importants.

Fort de ce constat, une analyse prévisionnelle du coût analytique du service a été établie en reprenant en compte les dépenses en année pleine des recrutements intervenus en 2023 ainsi que celles liées aux futurs recrutements de nouveaux agents.

Lors du conseil d'administration du 21 mars 2024, le Conseil d'administration du CDG 83 a décidé de ramener le taux de cotisation à 0,35% pour l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés ou non. L'objectif est de conforter la politique de prévention de la santé au travail pour les agents territoriaux du Var dans un souci de bonne gestion de l'argent public.

Le CDG 83, animateur du réseau « secrétaires de Mairie »

Depuis plusieurs années, les collectivités peinent à recruter des secrétaires de Mairie (candidatures peu nombreuses, profils qui ne sont pas adaptés, etc.). Avec la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser ce métier, les Centres de Gestion se sont vu confier une nouvelle mission obligatoire au profit des collectivités territoriales : l'animation du réseau des secrétaires généraux de Mairie. L'organisation de cette nouvelle compétence sera mise en place prochainement.

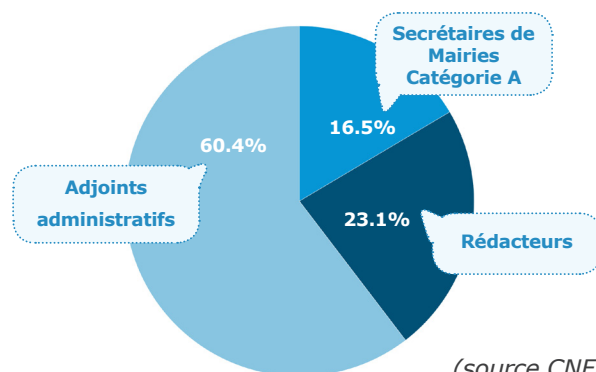
Le métier de secrétaire de Mairie est essentiel pour le bon fonctionnement des collectivités, notamment les Mairies. De par sa connaissance des problématiques RH rencontrées par les collectivités, notamment celles situées en milieu rural, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var s'est investi en 2023 (notamment dans le cadre de formations) pour renforcer l'attractivité du métier et ainsi répondre aux attentes de ses partenaires en attendant, à terme, la mise en place du réseau d'animation.

DES MISSIONS CENTRALES

Rattaché directement au Maire, le (ou la) secrétaire* de Mairie assure des missions d'une grande polyvalence : les finances publiques (préparation du budget), la rédaction des actes administratifs (arrêtés municipaux, délibérations du Conseil municipal...), l'urbanisme (instruction des dossiers), l'état civil (organisation des mariages, gestion funéraire...) ou encore la gestion d'équipe.

EVOLUTION DU CADRE D'EMPLOI

Avec les années, le cadre d'emploi du secrétaire de Mairie a évolué. Ainsi, actuellement, cette fonction peut être exercée par les autres cadres d'emploi de la filière administrative (attaché, rédacteur, adjoint administratif...) voire même par un contractuel en CDD (la loi de décembre 2023 légalise le recours au CDD pour les secrétaires de mairie).



Pour les collectivités qui peuvent créer et recruter des agents en catégorie A, voire créer des emplois fonctionnels de DGS, le statut est clair. Par contre, les petites collectivités s'appuient souvent sur des agents du cadre d'emploi des Adjoint administratifs avec une spécificité pour les collectivités de moins de 2 000 habitants, sur des agents du cadre d'emploi de Rédacteur voire, en cas d'absence de profils adéquats, sur des agents contractuels.



Les stagiaires présents fin 2023 dans les locaux de la Communauté de Communes Cœur du Var pour la mise en place de la première formation de secrétaires de Mairie.

*Depuis la loi de décembre 2023, il y a un droit d'option entre secrétaire de Mairie et DGS pour les communes entre 2000 habitants et moins de 3500 habitants.

MISE EN PLACE DE FORMATIONS PAR LE CDG 83



Face à la pénurie de secrétaires de Mairie, les élus des petites communes connaissent de grandes difficultés pour faire fonctionner leurs collectivités. À l'échelle nationale, le législateur s'est emparé du dossier en votant la loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 dans le but de faciliter le recrutement de nouveaux profils (lire ci-contre).

En parallèle, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale et France Travail, ont travaillé main dans la main fin 2023 pour mettre en œuvre des formations de secrétaire de Mairie. Ainsi, la Communauté de Communes Cœur du Var a accueilli dans ses locaux 14 stagiaires, majoritairement issus des bassins d'emplois de la Provence Verte et de Cœur du Var, motivés pour endosser les missions et fonctions de secrétaires de Mairie. La formation théorique a été dispensée par le CNFPT. Le CDG 83 a quant à lui démarché les collectivités afin qu'elles acceptent d'accueillir des stagiaires, dans le cadre de stages pratiques.

PREMIER BILAN

Pour la mise en place de ce cycle de formation, 90 collectivités de moins de 3 500 habitants ont été recensées pour l'évaluation de leurs besoins sur le métier de secrétaire de Mairie :

- 73 collectivités ont répondu
- 17 communes ont un besoin en recrutement réparti comme suit : 9 ont un besoin à moins de 3 ans et 7 à plus de 3 ans
- 14 collectivités se sont déclarées favorables à l'accueil d'un stagiaire
- 77,7% des stagiaires ont su s'intégrer au collectif de travail et s'impliquer dans les domaines présentés de manière très satisfaisante
- 76% des stagiaires ont fait preuve d'une très bonne communication pour la capacité d'écoute et un bon dynamisme
- 66,6% des stagiaires ont fait preuve d'une organisation très satisfaisante avec une prédominance pour le respect de l'intérêt général, la discrétion et la conscience professionnelle
- 59,2% des stagiaires ont fait preuve de connaissances en termes de compétences techniques de manière très satisfaisante.

CE QUE DIT LA LOI



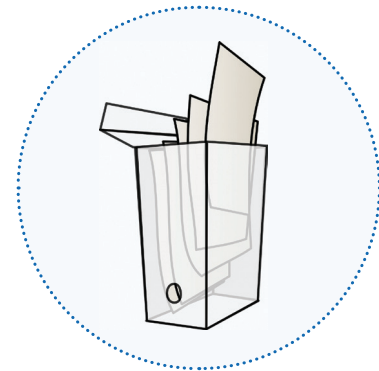
LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de Mairie promulguée depuis le Fort de Brégançon le 30 décembre et publiée au JO le 31/12/2023

Les principaux apports :

- ✓ Communes de moins de 2000 habitants :
 - L'emploi de secrétaire de mairie relève de la catégorie B
 - Extension du recours au contrat sur emploi permanent pour répondre à des besoins permanents pour le recrutement de secrétaire général de mairie
- ✓ Pour les communes entre 2000 et 3500 habitants : choix de la collectivité de nommer un/e secrétaire de mairie ou un/e DGS
- ✓ Ouverture d'une liste d'aptitude dans les cadres d'emploi de cat B pour certains fonctionnaires de cat C relevant des grades d'avancement de leur cadre d'emplois respectif et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général/e de mairie
- ✓ Dérogation pour la promotion interne : jusqu'au 31/12/2027, les fonctionnaires secrétaires de mairie en catégorie C peuvent bénéficier d'une promotion interne catégorie B, sans qu'une proportion de postes ouverts à la promotion soit préalablement déterminée
- ✓ Création d'un quota des fonctionnaires exerçant les fonctions de secrétaire de mairie à la promotion interne dont la part sera fixée par décret
- ✓ La nature de la formation, les modalités d'organisation de l'examen professionnel ainsi que la nature des épreuves seront précisées par décret
- ✓ L'inscription sur la liste d'aptitude permet d'être nommé/e dans l'un des cadres d'emplois de la catégorie B mentionnés pour exercer uniquement les fonctions de secrétaire général/e de mairie. Un décret précise la durée minimale d'exercice de ces fonctions
- ✓ Avancement d'échelon des agents exerçant les fonctions de secrétaire général/e de mairie. Bénéfice d'un avantage spécifique d'ancienneté pour le calcul de l'ancienneté requise au titre de l'avancement d'échelon
- ✓ Évaluation des formations préparant au métier de secrétaire de mairie et réflexion sur la création d'un diplôme national d'enseignement supérieur préparant au métier de secrétaire général de mairie
- ✓ L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie : nouvelle mission obligatoire des CDG exclusivement exercée au profit des collectivités territoriales et des établissements affiliés.

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 !



T

comme
TEMPS

Ferment ancré dans le présent, l'archiviste se tourne vers le passé pour en collecter les traces et les transmettre vers le futur. En passeur de mémoire il contribue à façonner les travaux des historiens de demain. Identifier ce qui fera sens demain pour documenter l'activité d'hier et d'aujourd'hui nécessite d'analyser les documents et leurs liens avec leur époque. Ceux qui sont jugés intéressants seront conservés définitivement, les autres seront éliminés à terme. Nullement passéiste, ni enfermé dans l'instantanéité du présent ou obnubilé par l'avenir, l'archiviste alterne entre les trois temporalités. Cette position particulière lui permet une prise de distance pour observer son propre rapport au temps lui-même dans le cadre professionnel. Dans une société de l'immédiateté on attend des réponses instantanées, or ce n'est pas toujours possible. La recherche prend du temps et, avant cela, la compréhension d'un dossier prend du temps, son tri

puis le classement. Ces durées sont incompressibles au risque que le travail ne soit pas de qualité.

Les archivistes qui travaillent sur les archives contemporaines en lien avec les agents administratifs peuvent observer l'évolution de leur rapport au temps. On constate globalement une contraction et un hachage du temps en petites unités d'activité de plus en plus courtes au détriment de périodes de concentration pourtant nécessaire à la réflexion et à la réalisation de tâches complexes. Les activités liées à la gestion des documents (classement, nommage, tri) font souvent partie de celles qui sont reportées, voire supprimées, faute de temps. On entend fréquemment «classer, trier ... je n'ai plus (ou pas) le temps pour ça ». Ces tâches de tri et d'organisation de l'information sont pourtant nécessaires à une bonne efficacité professionnelle, ce qui limite précisément les portes de temps paradoxalement.

A quoi peuvent bien servir les archives ? Et un archiviste, à quoi ça sert ?

Nous utilisons bien souvent des archives sans le savoir, lorsque nous consultons nos fiches de paie pour vérifier notre déclaration d'impôts par exemple, ou quand nous fournissons nos déclarations d'impôts, relevés de compte, etc. pour contracter un prêt ou louer un logement. Dans ces situations nous utilisons des documents produits il y a quelques mois ou quelques années et nous sommes nos propres archivistes.

tâches quotidiennes. L'archiviste est présent avant même la création du document pour définir ou aider à améliorer le classement, le nommage et le tri des documents papier comme électroniques.

Il est également celui que l'on contacte lorsque l'on doit consulter des documents plus anciens. En tant que produits de l'activité administrative, les archives sont utiles au quotidien et l'archiviste est compétent dès leurs créations. Il en devient responsable une fois qu'elles lui sont versées. « Nos interlocuteurs se rendent souvent compte de l'utilité des archives lorsqu'il est trop tard, explique Jean-Pierre Deltour, responsable du pôle. Le CDG 83 a ainsi été contacté par

Dans le cadre professionnel également nous avons fréquemment besoin de consulter des documents existants pour réaliser nos

U

comme
UTILITÉ

une commune où des canalisations ont été cassées lors de travaux de voirie à cause de plans de récolement des réseaux obsolètes. On prend aussi conscience de l'importance des archives lorsqu'on ne trouve pas un document essentiel pour un conseil municipal ou demandé par un élu. » Les archives sont donc utiles à tout individu ainsi qu'à toute organisation.

Dans le cas des collectivités territoriales ou d'établissements publics, les archives sont également l'un des supports de la transparence administrative. Elles sont demandées par les entités publiques en charge des contrôles (chambre régionale des comptes, URSSAF, etc.) mais peuvent également être consultées par tout citoyen souhaitant avoir des informations sur la gestion, les décisions, les actes réalisés par une organisation publique. Tout citoyen concerné par une décision ou une action produisant des effets de droit peut également

consulter les archives correspondantes : acte de naissance, permis de construire d'une maison, etc.

Les archives sont également l'une des sources majeures de l'histoire. Cette valeur patrimoniale n'est pas toujours perceptible pour des documents que l'on manipule au quotidien et qui nous semblent anodins. Comment imaginer qu'un compte-rendu que l'on vient de terminer ou qu'un courriel qu'on vient d'envoyer soient un jour utilisés par les historiens ? Il est fort probable que les moines copistes du Moyen-Âge, penchés sur leurs écritoirs, se disaient la même chose pour les parchemins que l'on considère aujourd'hui comme des trésors inestimables. A leurs yeux ils n'avaient certainement rien d'exceptionnels, c'était leur « train-train quotidien », s'amuse à dire Jean-Pierre Deltour.



QUESTIONS À ...



Alan Virot

Responsable du service des Archives municipales à la Mairie de la Seyne-sur-Mer



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

Pour moi, pas d'illumination devant un registre du XV^e ou de plaisir à faire des recherches historiques dans un fonds ! En revanche, j'étais intrigué par le processus qui permettait d'assurer la consultation de ces documents après tant d'années. Et puis, j'avais le désir de faire aboutir mes études en Histoire vers un métier concret. C'est ce que m'a offert le M2 Archives d'Angers en 2009. Ce parcours explique en partie mon positionnement majoritairement administratif et juridique, avec un intérêt particulier pour le record management qui consiste à assurer une traçabilité de la preuve. Avant d'arriver à La Seyne, je suis passé entre autres par les Archives départementales de la Vienne, l'ARS Sud-Paca ou la centrale nucléaire de Marcoule.

Qu'avez-vous découvert dans ce métier ?

D'abord intéressé par la dimension juridique des archives, j'ai découvert l'intérêt de (re)constituer l'histoire en sélectionnant et en classant les dossiers aux sujets aussi variés que l'organisation d'une colonie de vacances dans les années 50, l'adduction en eau dans les années 30 ou l'aménagement urbain

d'une ZUP dans les années 2000. Être archiviste, à fortiori dans une collectivité territoriale aux champs d'actions très vastes, permet de s'ouvrir à une infinité de métiers qu'il faut comprendre pour réussir à extraire et organiser ce qui fera l'histoire de demain. Puis les supports aussi sont nombreux et dans un océan de papier texte, il existe des îles comme le figuré (les photographies sous toutes leurs formes, les cartes et plans, les dessins, ...), le sonore ou ma préférée, l'audiovisuel !

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

Le meilleur moyen de sensibiliser, c'est d'accompagner et de dédramatiser la matière Archives. Les fantasmes sont inévitables, mais si vous êtes présents et visibles des services, si vous êtes toujours là en soutien, si vous démontrez l'intérêt de bien s'organiser en amont, les agents ne trouveront que des avantages à se soucier de leur production documentaire. Le cas des élus est plus... délicat ! Il faut parfois d'abord reprendre les bases de la culture administrative et du service public. Mais comme avec les agents, c'est l'accompagnement qui fait toute la différence... avec une pointe d'autorité... parce qu'il faut bien savoir s'amuser un peu !



Bernard CHILINI

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

Le cumul emploi-retraite dans la Fonction Publique Territoriale

Un fonctionnaire territorial retraité a la possibilité de cumuler sa pension CNRACL avec des revenus tirés d'une activité exercée pendant sa retraite sous conditions. La loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites a revu dans certaines mesures le dispositif (art. L. 84 et suivants du Code des pensions civiles et militaires).

La liquidation d'une pension de retraite est consécutive à la rupture de tout lien avec l'employeur territorial. Le titulaire d'une pension peut ensuite cumuler sa pension avec des revenus issus d'une activité publique, comme agent contractuel, ou privée (cf. art. L. 85 Code des pensions civiles et militaires (CPCM)).

LE CUMUL ENTRE UNE PENSION ET UNE REMUNERATION

Le fonctionnaire retraité peut cumuler sa pension CNRACL avec la rémunération d'une activité auprès de tout employeur (art. 84 CPCM). Le cumul emploi-retraite n'est soumis à aucune autorisation préalable de la CNRACL. La CNRACL ne délivre donc aucune attestation aux employeurs à ce sujet.

Toutefois, il existe des conditions.

Les employeurs publics auprès desquels le fonctionnaire peut reprendre une activité sont les collectivités territoriales, les administrations de l'Etat et leurs établissements publics n'ayant pas un caractère industriel ou commercial ainsi que les établissements publics hospitaliers.

Par principe, le cumul entre une pension civile et un revenu d'activité est soumis à plafonnement : on parle de cumul plafonné

Le montant brut des revenus d'activité perçus d'une activité professionnelle ne peut, par année civile, excéder le tiers du montant brut de la pension pour l'année considérée. Si un excédent est constaté, il est déduit de la pension après application d'un abattement égal à la moitié du minimum garanti (fixé au a) de l'article L. 17 CPCM), c'est-à-dire à la moitié de l'IM 227 au 1^{er} janvier 2004.

L'employeur qui verse une rémunération à l'agent pensionné CNRACL doit annuellement déclarer au service gestionnaire de la CNRACL les revenus d'activité de l'année précédente (cf. art. 58, II décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003).



Les employeurs publics auprès desquels le fonctionnaire peut reprendre une activité sont les collectivités territoriales, les administrations de l'Etat et leurs établissements publics n'ayant pas un caractère industriel ou commercial ainsi que les établissements publics hospitaliers.

À NOTER

Impossibilité pour un fonctionnaire retraité de reprendre une activité en qualité de fonctionnaire : une nouvelle nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire entraîne l'annulation de la pension qui avait été attribuée. La nouvelle activité de fonctionnaire fait alors acquérir des droits à une pension unique, qui viendra rémunérer la totalité de la carrière (art. L. 77 CPCM)

Cas de la retraite progressive : le fonctionnaire qui demande ou bénéficie d'une pension partielle au titre du dispositif de retraite progressive n'est pas soumis aux dispositions régissant le cumul emploi-retraite (art. L. 84 CPCM).

Par dérogation, une pension peut être entièrement cumulée avec une activité professionnelle, sans plafonnement. Il s'agit d'un cumul libre ou cumul intégral et ce, dans les situations suivantes :

■ **1^{ER} CAS : DÉROGATION SOUS CONDITIONS D'ÂGE ET DE DURÉE D'ASSURANCE :**

il s'agit du cumul libre ou cumul intégral et ce, dans les situations suivantes : lorsque le fonctionnaire, sous réserve d'avoir liquidé l'ensemble de ses pensions de vieillesse personnelles (retraites de base et complémentaires, françaises, étrangères et régime des organisations internationales) :

- a atteint l'âge d'annulation de la décote (soit l'âge d'ouverture des droits augmenté de 3 années, soit 67 ans en catégorie sédentaire) ;
- ou a atteint l'âge d'ouverture des droits et justifie de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes ouvrant droit à la pension à taux maximum.

■ **2^{ÈME} CAS : DÉROGATION EN FONCTION DE LA NATURE DE L'ACTIVITÉ EXERCÉE :**

lorsque le fonctionnaire exerce les activités suivantes :

- activité exercée en qualité d'artiste du spectacle, mannequin, artiste auteur d'œuvres, artistes interprètes ;
- activité entraînant la production d'œuvres de l'esprit ;
- participation aux activités juridictionnelles ou assimilées, ou à des instances consultatives ou délibératives réunies en vertu de dispositions législatives ou réglementaires ;
- activités de professionnels de santé dans les zones caractérisées par une offre de soins insuffisante ou par des difficultés dans l'accès aux soins.

■ **3^{ÈME} CAS :**

lorsque le retraité est titulaire de l'une des pensions suivantes :

- une pension de retraite ou d'une solde de réforme allouée pour invalidité ;
- une pension militaire de non officier rémunérant moins de 25 ans de services ;
- une pension militaire et s'il a atteint la limite d'âge du grade qu'il détenait en activité ou la limite de durée de services qui lui était applicable en activité ;

- une pension et s'il a atteint, avant le 1^{er} janvier 2004, la limite d'âge qui lui était applicable dans son ancien emploi.

Pour les titulaires d'une pension CNRACL d'invalidité, le cumul avec une rémunération provenant du secteur privé ou du secteur public (non titulaire) n'est pas plafonné. Le fonctionnaire retraité peut cumuler intégralement sa pension avec un revenu d'activité.

L'OUVERTURE DE NOUVEAUX DROITS A PENSION

Par principe, la poursuite ou la reprise d'une activité par le bénéficiaire d'une pension de retraite n'ouvre droit à aucun avantage de vieillesse auprès d'un régime de retraite de base ou complémentaire (art. L. 161-22-1 du Code de la sécurité sociale).

*La réforme des retraites de 2023 prévoit le maintien de ce principe de non-acquisition de nouveaux droits à pension mais elle introduit deux dérogations permettant à l'assuré d'acquérir de nouveaux droits à pension complémentaires quand il bénéficie d'un dispositif de retraite progressive ou **lorsque qu'il remplit les conditions pour bénéficiaire du cumul libre (article L. 84 CPCM).***

Dans ce dernier cas, ouvrent de nouveaux droits à pension les assurés qui remplissent les conditions permettant un cumul intégral de leur pension avec des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle, sous réserve que la reprise d'activité, lorsqu'elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt 6 mois après la liquidation de la pension. De nouveaux droits à pension sont créés suite à un délai de carence de 6 mois d'activité. Par ailleurs, si le retraité CNRACL est recruté par une autre collectivité, ce délai n'est pas appliqué.

Ce délai de 6 mois n'est pas applicable aux fonctionnaires ayant liquidé leur pension de retraite au plus tard 6 mois après le 15 avril 2023 (art. 26 de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023).

Ainsi, la reprise d'une activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite intégral peut donc désormais créer de nouveaux droits à pension au titre des régimes de base. Ces droits sont sans incidence sur le montant de la pension résultant de la première liquidation.

Cette nouvelle pension résultant de l'exercice d'une activité professionnelle faisant suite à la liquidation de la première pension, bénéficie du taux plein ou du pourcentage maximum (art. L. 161-22-1-1 Code de la sécurité sociale). Elle est calculée, liquidée et servie dans les conditions applicables à la pension de vieillesse dans le régime dont relève l'assuré au titre de cette nouvelle pension (art. R. 161-19-2 Code de la sécurité sociale).

Enfin, les assurés bénéficiant du dispositif de cumul emploi-retraite intégral (ou cumul libre) depuis le 1^{er} janvier 2023 peuvent solliciter leur dernier régime d'affiliation afin que les cotisations versées depuis cette date leur ouvrent de nouveaux droits.

Trois années d'actions en faveur du handicap

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var, sous l'impulsion de son Conseil d'administration, s'est engagé dans l'accompagnement à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cette ambition s'est traduite concrètement par de nombreuses actions déclinées dans la convention 2021-2023 entre le CDG 83 et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). En attendant la signature d'une nouvelle convention pour les 4 prochaines années, retour sur les principaux projets qui ont déjà été réalisés.

Le partenariat entre le CDG 83 et le FIPHFP en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des publics en situation de handicap remonte à 2009. Depuis 15 ans, les deux organismes se sont lancés conjointement dans différentes actions sur cette politique publique à travers le renouvellement de conventions. La dernière d'entre elles, a fixé les principaux objectifs selon 4 axes : informer les agents sur le handicap au travail en organisant des sessions de sensibilisation, favoriser le recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique, favoriser le maintien dans l'emploi et le reclassement et enfin, favoriser le recrutement de nouveaux apprentis en situation de handicap dans la Fonction Publique.



Ces 3 dernières années, les équipes du Centre de Gestion du Var ont mis en œuvre plusieurs actions pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.



INFORMER GRÂCE AUX SESSIONS DE SENSIBILISATION

Cette mission s'est traduite par différentes actions communes à commencer par l'organisation du colloque « Handicap, passez le cap ! » en 2023 à La Londe les Maures. Plus d'une centaine d'agents des collectivités et établissements publics du Var ont pu participer à des ateliers et assister à une conférence pour mieux comprendre les handicaps invisibles (autisme, surdité...). C'est aussi la mobilisation de l'établissement pour la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, les journées d'information pour mettre en lumière les avantages de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés ou bien encore, la coopération avec les Handi-Pactes Sud-PACA / Corse (échanges d'informations sur la Période de Préparation au Reclassement...). Plusieurs actions de communication ont enfin été réalisées : flashes infos sur le contrat d'apprentissage public aménagé, relais des campagnes du FIPHFP (réfèrent handicap, déclaration de son handicap...).

FAVORISER LE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Agir en faveur du recrutement s'est traduit par la mise en place d'un partenariat avec CAP EMPLOI 83. Ainsi, en 2021, une 4^{ème} convention de coopération a été signée dans les locaux du Département du Var. De 2021 à 2023, 65 personnes en situation de handicap ont été intégrées au sein des différentes collectivités varoises par les organismes de placement spécialisés. Le CDG 83 quant à lui est intervenu pour la rédaction des contrats sur 2 recrutements pour 2 collectivités affiliées. Par ailleurs, 11 recrutements contractuels ont été identifiés sur l'espace numérique d'enregistrement des déclarations.

Le CDG 83 a également participé à différents événements comme la « Journée maintien dans l'emploi, compensation et innovation technologique » et les « Rencontres du maintien dans l'emploi » en 2022. L'établissement s'est mobilisé aussi durant l'opération « Duo Day » au cours de laquelle 9 demandeurs d'emploi ont été accueillis par le CDG 83 sur des postes de chargée d'accueil, de gestionnaire concours, et d'assistante du pôle et de préventeur. Le Centre de Gestion a collaboré aux assises départementales de l'apprentissage en 2022

et au Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés. Enfin, les partenaires de la convention se sont investis pour favoriser et accroître l'emploi durable avec l'intégration des travailleurs handicapés aux dispositifs de formation de droit commun (notamment dans le cadre de la formation des secrétaires de Mairie).

(sur Internet et Facebook notamment) et développé ses partenariats institutionnels et associatifs via principalement des forums emploi, métiers et alternance avec : France Travail, les Missions Locales Jeunes de Brignoles, d'Hyères et de la Dracénie Cœur du Var, la Maison de l'Emploi Provence-Méditerranée et les Bureaux Information Jeunesse.

FAVORISER LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET LE RECLASSEMENT EN CHIFFRES



- 56 personnes accompagnées dans le cadre de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (aide des agents dans le montage de leur dossier et accélération de leur traitement auprès de la MDPH 83)
- 102 études de poste réalisées
- 14 prestations d'appui spécifique (le CDG 83 a assuré l'accompagnement administratif et technique de ces prestations)
- 243 dossiers de maintien dans l'emploi ont été traités dont 218 nouveaux signalements pour 77 collectivités et établissements publics
- 22 signalements pour le financement de prothèses auditives
- Sur l'ensemble des bénéficiaires de la RQTH, 10 agents ont vu leur reclassement aboutir suite à une Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Par ailleurs, les référents handicap du CDG 83 ont renforcé leurs compétences en participant à différentes formations, sensibilisations et rencontres professionnelles : congrès Autisme Sud-PACA, webinaire CNFPT sur la prise en compte du handicap en communication, réception des services prévention et médecine du CDG 84...

FAVORISER LE RECRUTEMENT DES APPRENTIS

Le CDG 83 a confirmé sa volonté de porter une politique publique forte pour l'inclusion des travailleurs en situation de handicap par la voie de l'alternance et ce, par le recrutement d'une chargée de projet destinée à développer et promouvoir le contrat d'apprentissage public aménagé. Ainsi, le CDG 83 a accompagné les collectivités et les apprentis pour la signature de 8 contrats d'apprentissage public aménagé. Le Centre de Gestion a réalisé et réactualisé plusieurs outils de communication comme le guide de l'apprentissage public, lancé une campagne de communication à destination des collectivités et établissements publics

UNE PROCHAINE CONVENTION DE 5^{ÈME} GÉNÉRATION



La durée de la future convention sera de 4 ans (au lieu de 3) et les formalités administratives allégées. La future convention devrait se déployer sur 5 axes :

- Communiquer sur le recrutement et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap
- Favoriser le recrutement des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique
- Favoriser le maintien dans l'emploi
- Favoriser le recrutement des nouveaux apprentis en situation de handicap dans la Fonction Publique
- La mise en place d'actions spécifiques avec la création d'un club «Référént handicap» pour les collectivités.

En ce début d'année 2024, les services du CDG 83 travaillent ensemble sur ce projet qui sera présenté en Comité Local du FIPHP et soumis à validation du Conseil d'administration du CDG 83.



La mise en œuvre de l'obligation de désigner un référent santé et accueil inclusif dans les accueils d'enfants

Depuis le 1^{er} septembre 2022, l'ensemble des établissements et services d'accueil non permanent d'enfants doivent être dotés d'un Référent « Santé et Accueil inclusif » (RSAI). Cette nouvelle obligation est issue du décret n°2021-1131 du 30 août 2021 relatif aux assistants maternels et aux établissements d'accueil non permanent de jeunes enfants.

Cela s'inscrit dans la volonté d'offrir un accueil individualisé et inclusif de chacun des enfants, notamment de ceux présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique, grâce à un accompagnement spécifique dans le cadre de locaux adaptés.

Le CDG 83 a reçu plusieurs demandes de conseil de collectivités sur ce sujet qui peuvent poser problème du fait du faible volume d'heures et de la difficulté de recrutement. Nous vous proposons d'apporter un éclairage sur les modalités possibles (ou pas) de recrutement.

DÉFINITION, RÔLE ET MISSION DU RÉFÉRENT SANTÉ

Le code de la santé publique (articles R2324-39 et suivants) définit le rôle et les missions du référent « Santé et Accueil inclusif ». Le code liste dix missions dont notamment : informer, sensibiliser et conseiller la direction et l'équipe de l'établissement en matière de santé du jeune enfant et d'accueil inclusif des enfants en situation de handicap ou atteints de maladie chronique.

Par ailleurs, le référent travaille en collaboration avec le référent technique, le responsable technique ou le directeur d'établissement, les professionnels du service départemental de la protection maternelle et infantile et d'autres acteurs locaux en matière de santé, de prévention et de handicap. Il peut, avec l'accord des titulaires de l'autorité parentale ou représentants légaux de l'enfant, consulter le médecin traitant de celui-ci.

➔ **Conseil** : l'établissement doit préciser les modalités de concours du RSAI dans le règlement de fonctionnement de la structure et définir un projet.

LES MODALITÉS DE RECRUTEMENT

Qui peut exercer la fonction de référent ?

La fonction peut être exercée par :

- Un médecin possédant une spécialisation, une qualification ou une expérience en matière de santé du jeune enfant;
- Une personne titulaire du diplôme d'État de puéricultrice;
- Une personne titulaire du diplôme d'État d'infirmier disposant d'un diplôme universitaire en matière de santé du jeune enfant ou d'une expérience minimale de trois ans à titre principal auprès de jeunes enfants comme infirmier. Les modalités de calcul de ces trois années d'expérience sont fixées par arrêté du ministre chargé de la famille.



Nous verrons plus loin que sous certaines conditions, les fonctions de référent peuvent être assurées par un membre du personnel de l'établissement.

Quelle est la quotité de temps à dédier à la fonction de RSAI ?

Le référent intervient auprès de l'établissement autant que nécessaire et conformément au projet défini. Son concours respecte un nombre minimal annuel d'heures d'intervention dans l'établissement. Un volume d'heure annuel et un minimum par trimestre est défini par le code de la santé publique selon le type de structure et en fonction de la capacité d'accueil.

Par exemple, pour une crèche ayant une capacité d'accueil comprise entre 13 et 24 places, la durée minimale d'intervention est de 20 heures annuelles, dont 4 heures par trimestre (art. R2324-46 et R2324-46-2 CSP).

➔ **Conseil** : calculer l'ETP nécessaire en fonction des règles précitées, en général il s'agira d'un emploi à temps non complet. Puis créer le poste par délibération en indiquant la possibilité de recrutement par contrat et en listant l'ensemble des grades pouvant être recrutés.

Recrutement par contrat

Le code prévoit que les modalités du concours du référent sont fixées dans le contrat de travail ou par voie conventionnelle entre le professionnel d'une part et l'établissement ou le service d'autre part ou l'organisme qui l'emploie, conformément au règlement de fonctionnement, en fonction du nombre des enfants accueillis et de leur état de santé. La voie conventionnelle n'est pas traitée dans le cadre de cet article.

Le code prévoit des dispositions particulières dans le cas d'un accueil saisonnier ou ponctuel et notamment qu'un professionnel de santé du service départemental de protection maternelle et infantile peut assurer, dans le cadre d'une convention ou d'une délégation, tout ou partie des missions du RSAI sous réserve que le professionnel ne soit pas également chargé du contrôle de l'établissement ou du service d'accueil.

RSAI, un besoin permanent ne pouvant faire l'objet de vacation, ni d'un cumul d'activité.

La fonction de référent santé ne relève pas du régime de la vacation. Le vacataire est un agent recruté pour accomplir une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés et rémunéré à la vacation (article 1 du Décret n°88-145 du 15 février 1988). On ne saurait considérer que les fonctions de RSAI relèveraient de la vacation. En effet, il ne s'agit pas d'une tâche précise et ponctuelle, mais bien d'un besoin permanent permettant de répondre aux exigences réglementaires de l'article R2324-39 du CSP prévoyant le cadre d'intervention de ce référent. L'emploi permanent est incompatible avec le régime de la vacation. Le juge administratif, s'il était saisi d'une telle situation, pourrait requalifier ce statut de vacataire en statut d'agent contractuel de droit public (CAA de DOUAI, 24 octobre 2019, n°18DA00876, Conseil d'État, 02 décembre 2019, n°412941).

En conséquence, seules les dispositions du décret n°88-145 relatives au recrutement d'agents contractuels trouveront à s'appliquer.

Le même raisonnement peut être appliqué pour le cumul d'activités. Il convient de rester vigilant sur la possibilité de recourir au cumul d'activités pour le poste de RSAI. En effet, les textes n'apportent pas de précisions. Il convient de s'en référer au cadre général du cumul d'activités prévu par le CGCFP.

Le régime de l'activité accessoire prévu à l'article 11 du Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020, notamment au 8° « Activité d'intérêt général exercée auprès d'une personne publique ou auprès d'une personne privée à but non lucratif » ne semble pouvoir être privilégié. En effet, selon une réponse ministérielle n° 18161, publiée au JO Assemblée Nationale du

15/07/2008 : « la notion d'activité doit être entendue comme une action limitée dans le temps, qui peut être occasionnelle ou régulière : mission, vacation, expertise, conseil, formation, etc. (...) Ainsi que le précise la circulaire n° 2157 du 11 mars 2008, dans le cas d'une activité assurée auprès d'une personne publique, il ne peut s'agir de pourvoir un emploi vacant, y compris lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps non complet ».

Dès lors, aucune base légale ne semble permettre le recrutement d'un agent public en cumul d'activités en tant que RSAI.

Fonction pourvue par un agent public de l'établissement

Comme nous l'avons vu plus haut, le code prévoit la possibilité de désigner le RSAI parmi les agents de l'établissement. Toutefois, s'agissant du secteur public, il faut noter qu'un agent public ne peut pas cumuler son emploi principal à temps complet avec un deuxième emploi public dans la même collectivité, peu importe qu'il soit à temps complet ou non complet.

La jurisprudence a établi qu'un fonctionnaire titularisé dans son grade ne peut légalement, tant qu'il n'a pas perdu sa qualité de fonctionnaire titulaire, être recruté par son administration comme agent contractuel (Conseil d'État, 13 novembre 1981 n° 11564 ; 23 février 1966 n° 64259).

Par ailleurs, le code (article R2324-39 du CSP) précise que lorsque les fonctions de RSAI sont assurées par un membre du personnel de l'établissement ou du service, le temps de travail dédié à cette fonction ne peut être confondu avec du temps d'encadrement des enfants ou du temps de direction.

A cet égard, il pourrait être envisagé une modification du temps de travail de l'agent public qui tiendrait compte de cette nouvelle fonction.

Par exemple : si la directrice adjointe de la crèche remplit les conditions pour assurer la fonction de RSAI, il serait possible de déterminer 35h au titre des fonctions de directrice adjointe et 1 heure au titre de RSAI, soit 36 heures au total.

Il est possible d'inclure le temps de RSAI dans le temps de travail de l'agent dans la limite de ce que prévoit le règlement du temps de travail de la collectivité.

➔ **Conseil** : clairement identifier le temps nécessaire sur les deux fonctions. Modifier la fiche de poste de l'agent en conséquence, afin de faire ressortir la quotité de travail pour chaque fonction.

Cumul d'emploi public

Un agent public peut répondre à une vacance de poste de RSAI. Il faut que l'agent soit sur un emploi permanent à temps non complet sur sa collectivité d'origine ce qui permettrait de faire un cumul d'emploi public dans la mesure où la quotité de temps de travail reste dans les 15% dans la collectivité d'accueil, conformément aux dispositions du Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

NB : Le cumul d'emploi public n'est pas possible pour un agent occupant un poste à temps complet mais à temps partiel (articles 8 et 9 du décret précité).

Les modalités de remplacement temporaire du RSAI en cas de congés maladie :

Selon l'article L332-13 du CGFP, pour répondre à des besoins temporaires, des agents contractuels territoriaux peuvent occuper des emplois permanents des collectivités et établissements mentionnés à l'article L. 4, pour assurer le remplacement d'agents publics territoriaux indisponibles, en raison « d'un congé régulièrement accordé en application du présent code ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels territoriaux ».

Dans cette hypothèse, le contrat est conclu pour une durée déterminée. Le contrat peut être renouvelé par décision expresse, dans la limite de la durée de l'absence de l'agent public territorial à remplacer.

Dans le cadre de la procédure de recrutement, les dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 trouveront à s'appliquer.

→ **Conseil :** vérifier que la délibération créant le poste ouvre à tous les grades pouvant assurer la fonction. La règle étant que si la délibération de création du poste prévoyait l'ouverture à plusieurs grades possibles, alors chacun de ces grades pourra être utilisé pour le contrat de remplacement, même s'il est différent du grade de l'agent à remplacer.

Par exemple : un RSAI sur le cadre d'emploi de puéricultrice en congé parental pourra être remplacé par un médecin.

Selon l'article 1-2 du décret précité « Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience ». La rémunération du contractuel devra donc tenir compte de ces éléments et se baser sur une rémunération composée des mêmes éléments que celle des agents publics.



Des questions sur toute l'actu juridique :

Vos interlocuteurs au CDG 83 :

→ Conseil juridique : juridique@cdg83.fr

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



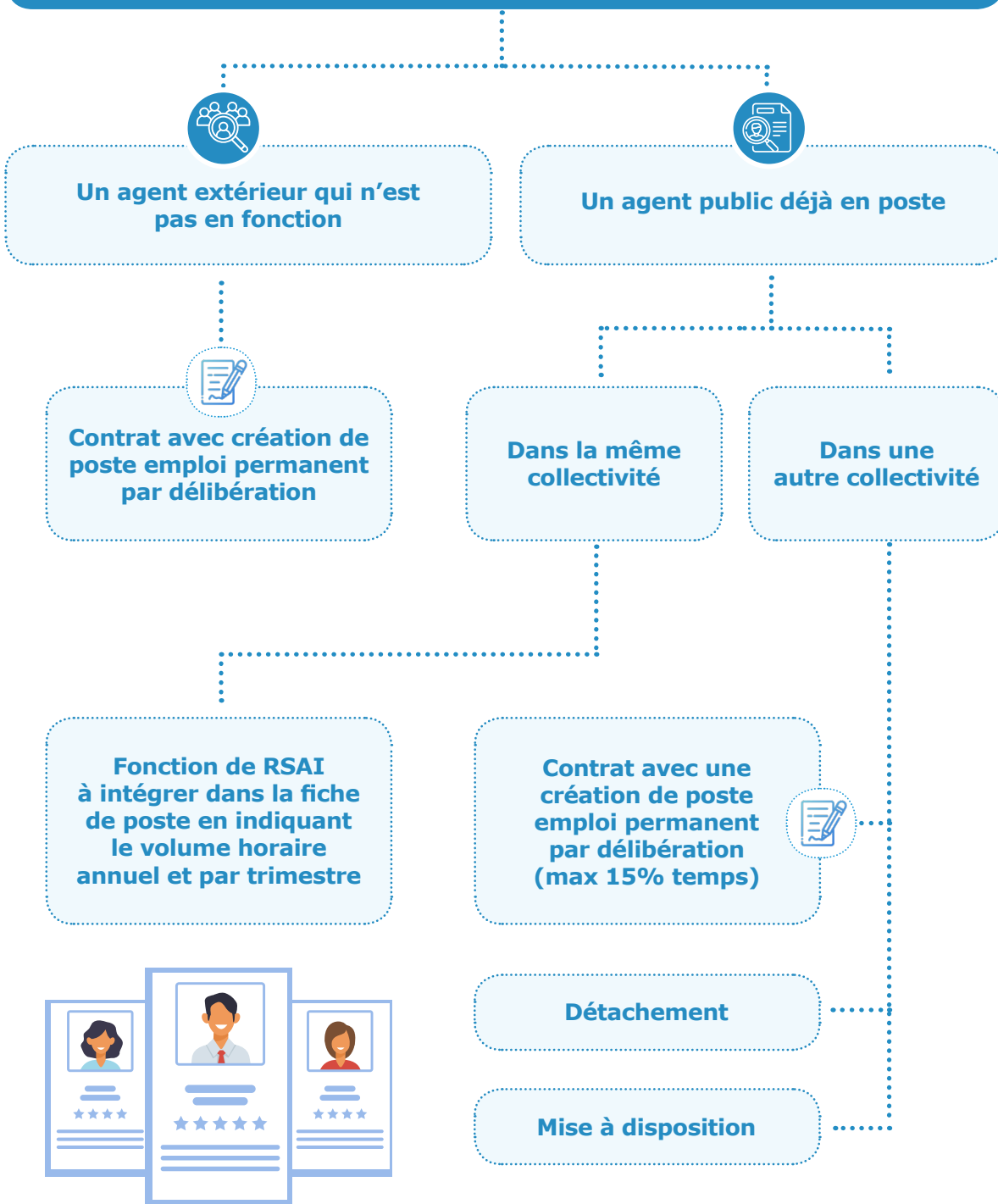
LES DIFFÉRENTES OPTIONS DE RECRUTEMENT POSSIBLES



CHOIX DU RSAI PARMIS :

Un médecin possédant une spécialisation, qualification ou expérience en matière de santé du jeune enfant.

Une puéricultrice DE, un infirmier DE disposant d'un diplôme universitaire en matière de santé du jeune enfant ou d'une expérience +3 ans à titre principal auprès de jeunes enfants comme infirmier.



Conseil en organisation

Une mission au service des collectivités

NOS PRESTATIONS

- Cartographie des métiers
- Matrice des compétences
- Tableau de répartition de tâches par services
- Tableau d'évaluation de la charge de travail
- Organigrammes et sociogramme
- Analyse du fonctionnement des services et propositions d'organisation



LE CONSEIL EN ORGANISATION du **CDG 83** pose un diagnostic neutre sur l'organisation des services d'une collectivité pour la mise en place de sa Gestion Prévisionnelle des **EFFECTIFS**, des **EMPLOIS** et des **COMPÉTENCES**.

