

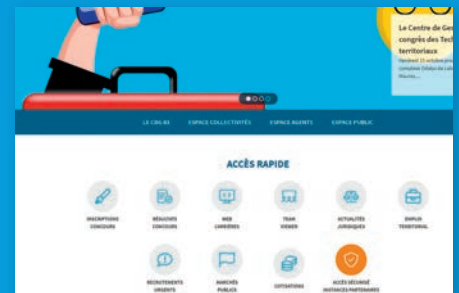
Le Centre de Gestion partenaire des Maires du Var p.13



Le service de Médecine préventive se renforce p.10



Le CDG 83 aux côtés des techniciens territoriaux p.12



Un nouveau site Internet au service des agents, des collectivités et du grand public p.3

Sommaire

p.3

Au fil de l'actu

Le CDG 83 passe au Net plus ultra

p.4

Finances – Budget – Commande Publique

Chorus pro : une plateforme de bonne facture

p.6

Concours et Examens professionnels

Les jurys, maillons indispensables des concours

p.8

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

La prévention en question(s)

p.10

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Médecine préventive, le CDG 83 monte en puissance

p.12

Dossier

Le CDG 83, partenaire des Maires, des élus locaux et des techniciens territoriaux

p.14

Prévention des risques - Santé - Archives - Rémunération

Archives : mode d'emploi

p.16

Relations sociales – Emploi public

Le Volontariat territorial en administration, une solution pour les communes rurales

p.18

Relations sociales – Emploi public

Le Contrat d'Apprentissage Public : Former pour mieux recruter

p.20

Actu juridique

Un homme agent public territorial peut-il arborer une barbe ? Peut-il porter un bermuda au travail ?

p.22

Actu juridique

Les principales informations relatives aux agents publics communicables ou non aux tiers selon la Commission d'accès aux documents administratifs (CADA) en un tableau

Édito



“Une phase nécessaire d'échanges et de dialogues”

Le Conseil d'Administration du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var a dressé les contours de son projet de mandat. Celui-ci se verra au service de tous les Etablissements Publics, et de toutes les Collectivités Territoriales du Département.

Pour tendre vers cet objectif, l'enjeu sera de développer l'éventail de son offre de missions facultatives, comme par exemple le conseil en organisation, en recrutement, ou en évolution professionnelle, la paie à façon, le calcul des indemnités chômage, et la médecine préventive.

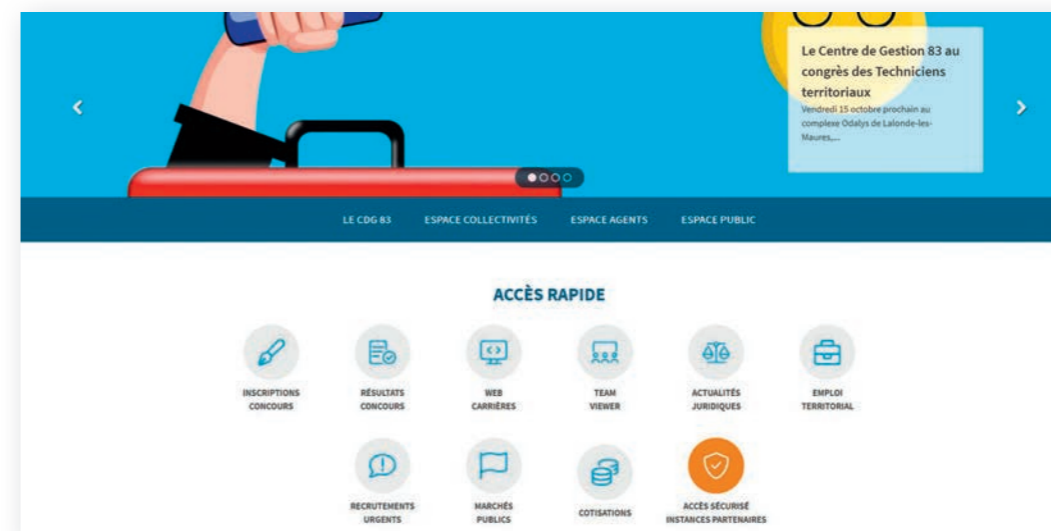
Cette démarche s'inscrit dans un esprit de rapprochement partenarial avec l'ensemble de ces acteurs publics. Avec l'aval du Conseil d'Administration, dans les prochains mois, je vais ainsi aller à la rencontre de l'ensemble des élus des douze Etablissements Publics de Coopération Intercommunale, qui composent le territoire Varois.

Il s'agira d'une phase nécessaire d'échanges et de dialogues, destinée à ajuster ce projet de mandat, afin de faciliter le pilotage et la gestion de nos administrations.

Christian SIMON
Président du Centre de Gestion du Var
Maire de La Crau
Vice-Président de la Métropole
Toulon-Provence-Méditerranée

Au fil de l'actu

Site internet : Le CDG 83 passe au Net plus ultra



Récemment, le Centre de Gestion a modernisé son site Internet avec pour objectif d'en faciliter l'accès aux agents, aux collectivités, mais aussi au grand public.

La nouvelle version du site Internet du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var est en ligne depuis le 5 novembre. Des rubriques accessibles en 3 clics !

De solides bases

En 2017, le site Internet du CDG 83 avait fait l'objet d'une refonte totale opérationnelle, suite à une large et longue concertation. « Nous avons consacré à l'époque 2 ans de travail sous la direction d'un comité de pilotage : échanges entre les services, recensement des besoins, recherche d'une modernité nous faisant évoluer d'un site « vitrine » à un outil visible et utile, adapté au développement du Centre de Gestion du Var. Il s'agissait aussi de changer l'image dans le cadre de cette ambition ».

Pari réussi avec un site fonctionnel pour les collectivités, les agents, le grand public, par son rubricage, son référencement, ses informations pratiques, ses mises en lumière d'actualités factuelles mais aussi des sujets de fond, entre autres atouts.

Une nécessaire évolution

Depuis 2017, les besoins ont évolué, la technologie aussi, faisant appa-

raître comme une évidence un certain manque d'ergonomie et de facilité d'accès aux informations.

Le nouveau président du Centre, Christian Simon, et son équipe, souhaitent justement une meilleure efficacité sur ces critères, pour dépasser les limites actuelles du système et améliorer encore et toujours le service rendu. Une volonté d'autant plus indispensable que le site est très prisé et la demande forte. « L'objectif était d'optimiser l'existant, aller plus loin dans la modernité, offrir une version correspondant aussi aux usages de notre temps », précise Vincent Di Serio.

Nouvelle version

Ainsi, depuis le 2 novembre ; les visiteurs qui vont sur www.cdgvar.fr bénéficient d'une lisibilité grandement améliorée dès la page d'accueil. 3 accès ont été privilégiés, à savoir un espace agents, un espace collectivités et un espace grand public, visant à faciliter la recherche immédiatement selon le statut et la requête. L'inten-

tion est de permettre à chacun de trouver en 3 clics maximum n'importe quelle information. « Aujourd'hui, sur Internet, il faut aller à l'essentiel », commente Vincent Di Serio.

Fonctionnalité améliorée

En fait, c'est la fonctionnalité qui a été particulièrement améliorée. Les pages intérieures demeurent, les mises à jour régulières aussi, de même que les accès sécurisés, les codes de sécurité, les onglets divers et toutes les procédures de connexion. Le nouveau site est de plus adaptable smartphone, c'est-à-dire dimensionné intuitivement à la taille de l'appareil sur lequel il est consulté. Bref, le CDG 83 passe désormais au Net plus ultra !



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

Chorus Pro : une plateforme de bonne facture...



La facturation dématérialisée est obligatoire pour toutes les entreprises depuis le 1^{er} janvier 2020.

Qu'est-ce que Chorus Pro ?

Chorus Pro est la solution mutualisée de facturation électronique mise en place par l'Etat (Bercy) pour tous les fournisseurs de la sphère publique, collectivités et établissements publics, afin de répondre aux obligations fixées par l'ordonnance du 26 juin 2014. Appliquée surtout dans un premier temps par les grandes entreprises, la plateforme a touché progressivement toutes les catégories d'entreprises françaises. La facturation dématérialisée est en effet obligatoire pour les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés) depuis le 1^{er} janvier 2017 et pour les entreprises de taille intermédiaire (250 à 5 000 salariés) depuis le 1^{er} janvier 2018. Cette obligation a été étendue aux petites et moyennes entreprises (10 à 250 salariés) depuis le 1^{er} janvier 2019 et s'applique depuis le 1^{er} janvier 2020 aux très petites entreprises (moins de 10 salariés). Depuis cette date, toutes les entreprises sont en effet tenues de transmettre leurs factures à destination de la sphère publique en format électronique via ce portail informatique gratuit et sécurisé.

Comme toutes les collectivités et établissements publics, le Centre de Gestion du Var applique la solution mutualisée de facturation électronique Chorus Pro.



Changement de paradigme

Cette modernisation a changé complètement le paysage en termes de facturation par les entreprises vers le public, mais aussi entre collectivités et établissements publics. Auparavant, le courrier était la pratique la plus courante, à l'exception de quelques mails acceptés en fonction des règlements intérieurs de chacun. Si l'on considère les informations sources issues du

site web « <https://communaute.chorus-pro.gouv.fr> », l'ensemble des factures concernées transite désormais via le portail Chorus Pro, pour un total de près de 140 millions de factures télé-chargées depuis 2017 ! « Cela représente une énorme économie de papier, de timbres, c'est la fin de la perte de facture car nous avons la trace dématérialisée de sa bonne réception », plaident Laetitia Guichard, responsable des finances au CDG 83, et Romain Godail, acheteur, gestionnaire de la commande publique. Tous deux ont le contrôle éprouvé, avec Sophie Engel, gestionnaire cotisations-recettes, de cette ingénierie financière, au sein du pôle Moyens Généraux que manage Frédéric Pieropan.

lisée de sa bonne réception », plaident Laetitia Guichard, responsable des finances au CDG 83, et Romain Godail, acheteur, gestionnaire de la commande publique. Tous deux ont le contrôle éprouvé, avec Sophie Engel, gestionnaire cotisations-recettes, de cette ingénierie financière, au sein du pôle Moyens Généraux que manage Frédéric Pieropan.

Dématérialisation d'actualité

Si la crise sanitaire a bloqué nombre d'activités, confinement et couvre-feu obligent, en revanche le déploiement du télétravail a « explosé ». Dans ce contexte inédit, les Moyens Généraux du Centre de Gestion du Var ont été conjointement à la hauteur et en première ligne.

« Durant le confinement, Chorus Pro nous a permis d'avoir une continuité dans le suivi et le paiement de toutes nos factures. Cela nous a permis également de confirmer que les entreprises, avec lesquelles nous travaillons, maîtrisaient parfaitement cet outil, et que ce dispositif était adapté au télétravail. De plus, il en ressort que Chorus Pro permet la sécurisation des délais de paiement, le suivi du circuit de paiement des factures et de réduire la charge des factures », commentent Laetitia Guichard et Romain Godail. Toutes les factures ont ainsi été traitées en temps réel, à la

grande satisfaction des entreprises, mais aussi des collectivités en lien avec le CDG 83 pour lesquelles les titres (facturation des prestations) transitent aussi par cette plateforme dédiée via le Trésor Public.

Mode d'emploi

Si l'on prend comme exemple type des entreprises devant facturer au Centre de Gestion du Var :

- ➔ il leur faut initialement créer leur compte en renseignant leurs coordonnées. La démarche est facile ;
- ➔ elles déposent ensuite sur le site Chorus Pro en renseignant le siret du CDG 83 ;
- ➔ lorsque la facture est déposée, elle est immédiatement intégrée dans le logiciel métier CIRIL du CDG 83 ;
- ➔ Romain Godail « gestionnaire des achats » contrôle alors la facture. Soit elle est valide et mise en paiement,

Soit il y a une erreur et elle est alors mise en instance pour que le prestataire corrige la facture. Celui-ci est également informé de ce retour par l'interface Chorus Pro.



Difficultés éventuelles

« Rares sont aujourd'hui les entreprises qui ne sont pas encore aguerries à cet exercice, mais pour celles qui débuteraient dans le dépôt dématérialisé des factures à destination des établissements publics, le site Internet précédemment évoqué apporte bon nombre de réponses. Il existe également certains sites d'hébergement de vidéos qui peuvent être d'une grande aide », précise-t-on au Centre de Gestion. Nombre de tutoriels dédiés aux usages de la plateforme expliquent également comment créer un compte, comment déposer une facture, saisir une facture, gérer les factures de travaux pour les fournisseurs, paramétrer les espaces de travail des entités publiques, modifier un numéro siret..., et bien

d'autres réponses utiles selon les demandes ou incompréhensions.

En fait, comme souvent dans la découverte du digital, la pratique résout bien des problématiques. La première fois peut-être un peu complexe, mais le bon usage intervient très vite. On retrouve le plus de difficultés chez les personnes ou secteurs peu informatisés, dans l'artisanat, chez les plus petites entreprises en général, à l'intérieur de certaines collectivités peu numérisées aussi. Tout est en place pour informer, guider, franchir le cap (générationnel aussi), sachant qu'il est recommandé d'être précis dans les questions, y compris sur les FAQ des forums, pour avoir les réponses les plus utiles.

Pas de panique, les Moyens Généraux du Centre de Gestion du Var sont là pour des renseignements si besoin afin d'éviter tout blocage.

Alors, bon cheminement dans Chorus Pro !



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

Point de concours ni examens dans la Fonction Publique sans jurys. Leur sélection fait l'objet d'un travail précis, de longue haleine et très cadré, en l'occurrence dans le département par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Var.

Concours et Examens professionnels

Les jurys, maillons indispensables des concours



A chaque concours correspond un jury composé en moyenne de 6 personnes issues à parts égales de 3 collèges : le collège des élus locaux, le collège des fonctionnaires, le collège des personnalités qualifiées. Le nombre peut monter à 9, voire à 12, mais la répartition doit demeurer égale.

Périodes de sélection

Comme la couture, il existe deux grandes « collections » annuelles dans le processus de sélection des jurys, le printemps et l'automne. La première touche au recensement des besoins s'agissant des postes à pourvoir au sein des collectivités affiliées et non affiliées, par cadre d'emplois, par filière, susceptibles de figurer au calendrier des concours au sein des Centres de Gestion de Provence-Alpes-Côte-d'Azur de l'année suivante. La collection d'automne se déroule entre septembre et décembre, c'est la période de recrutement des membres des jurys de concours par le pôle Concours et Examens professionnels du CDG 83. Autour d'un socle commun inhérent à la Fonction Publique Territoriale, il s'agit d'être précis et méthodique. Bref de faire du sur-mesure, sans perdre le fil de l'intérêt général.

Cadre précis

A chaque concours correspond un jury composé en moyenne de 6 personnes issues à parts égales de 3 collèges : le collège des élus locaux, le collège des fonctionnaires, le collège des personnalités qualifiées. Le nombre peut monter à 9, voire à 12, mais la répartition doit demeurer égale. Dans le collège élus peuvent être membres du jury le Maire, les adjoints, les conseillers municipaux, communautaires, départementaux, régionaux. Leur sélection, selon les concours, se

fait sur la base de leur délégation. Dans le collège fonctionnaires, le récipiendaire doit indiquer le cadre d'emplois dont il est obligatoirement titulaire, la filière dans laquelle il évolue, le grade et la fonction qu'il occupe. Cela permet d'adapter au plus juste ce volet de la composition du jury. Par exemple en prenant des ingénieurs de services informatiques pour un concours de Technicien territorial en informatique et systèmes d'information, comme en 2021.

Dans le collège personnalités qualifiées, sont concernés pour partie des fonctionnaires en activité, mais aussi des personnes issues de la société civile, avocats, magistrats, retraités de la Fonction Publique Territoriale récents dont le passé professionnel apporte une plus value dans la constitution du jury, notamment au niveau des épreuves orales et pratiques.

Arrêté préfectoral

Consécutivement au recensement annuel des jurys, un arrêté est pris au titre de l'année N+1 listant l'intégralité des personnes retenues, visé par la préfecture. L'arrêté de 2021, qui passera au contrôle de légalité en décembre prochain, constituera ainsi la base de 2022. Tout collège confondu, cela concerne plus de 650 personnes. Le président du jury doit être par exemple du genre opposé au vice-président. Au croisement de tous ces critères se trouve l'équilibre, qui

Particularités

Pour les concours de catégorie A, B, C, un représentant d'une centrale syndicale doit impérativement figurer dans les jurys issus du collège des fonctionnaires. De même, pour les concours de catégories A et B, un représentant du CNFPT doit être obligatoirement présent dans les personnalités qualifiées.

En outre, en vertu du décret 2013-593 du 16 juillet 2013, consécutivement à la réunion d'admissibilité suivant les épreuves écrites, si le nombre de candidats sélectionnés est inférieur ou égal à 80, le jury doit être plénier. A savoir : les 6

membres (pour un jury de 6) qui ont déterminé la moyenne entendront tous les candidats, du 1^{er} au 80^e, dans la même composition, pour éviter une rupture d'égalité.

Au-delà de 80 candidats, il est possible de constituer des groupes d'examineurs avec un équilibre (un de chaque collège), comprenant au moins un membre du jury de départ, un fonctionnaire et une personnalité qualifiée.

donne de la pertinence et évite - limite tout du moins - les recours de candidats évincés et mécontents. Lesquels recours fleurissent d'ailleurs ces dernières années, pour des motifs pas toujours défendables.

CDG en première ligne

Le pôle Concours du Centre de Gestion du Var est, sous la direction de Jean-Baptiste Ratti, impliqué en la matière. « Nous constituons le jury et la liste à faire valider en préfecture, ce qui n'est

pas une moindre responsabilité. Nous sommes présents ensuite à toutes les étapes de la vie du jury, comme de l'organisation des concours et examens. Nous les appelons pour les informer des dates des épreuves et avoir leur aval, nous constituons les jurys en fonction des réponses, nous animons la vie du jury et des concours ». Un chef d'orchestre qui fait jouer la partition selon une éthique commune et acceptée par tous.

Mais encore...

Comment être jury de concours ou examen professionnel ?

Il faut être inscrit sur la liste annuelle en répondant à l'appel à candidature de l'automne (formulaire en ligne sur www.cdg83.fr).

Il faut aussi être sollicité par le Centre de Gestion 83 lors de la composition d'un jury, selon le profil et la spécialité de l'épreuve.

Intervention possible pour un agent durant le temps de travail ?

Non, sauf dispositions internes contraires le temps consacré à cette activité de jury doit être pris sur les congés ou RTT sous réserve d'un accord de l'autorité hiérarchique.

Jury rémunéré ?

Oui, les membres d'un jury de concours sont rémunérés en fonction du temps passé, en réunions comme en épreuves.

Quelle est l'implication d'un jury ?

La présence d'un membre de jury est obligatoire lors des 2 réunions décisionnelles dites d'admissibilité et d'admission ainsi que pour les épreuves orales et/ou pratiques. La présence du jury est nécessaire pour assurer le bon déroulement des épreuves, soit environ 7 jours répartis sur 3 semaines d'épreuves d'admission, orales ou pratiques. Dans le Var, 12 concours en moyenne sont organisés par an par le Centre de Gestion du Var.



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

Prévention des risques en question(s)



Le Centre de Gestion répond quotidiennement aux interrogations de ses partenaires quant à la prévention des risques. Certaines questions sont récurrentes.

On n'attrape jamais une indigestion de prévention des risques et de rappel obligations en la matière. En cette rentrée, il est intéressant de revenir sur les questions récurrentes des collectivités adressées au Centre de Gestion du Var.

Assistant et conseiller de prévention

L'assistant de prévention et le conseiller en prévention qui le coordonne répondent à une obligation légale au sein des collectivités, qui passe, au préalable de leur prise de fonction, par une formation initiale via le CNFPT. Laquelle sera suivie régulièrement de formations continues à dessein d'actualiser les connaissances sur le sujet. Ils sont tous deux associés aux travaux du CT ou du CHSCT, qui va devenir en 2022 Comité social territorial (CST), nouvelle instance de dialogue dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la fonction publique. Leur rôle est d'assister et conseiller l'autorité territoriale dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention.

L'assistant et le conseiller proposent ainsi dans ce contexte des mesures

pratiques en vue d'améliorer la prise en considération des risques, et participent à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

Concrètement, les missions des AP / CP consistent principalement dans la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels, le suivi des registres de santé et sécurité au travail, l'analyse des accidents de service et maladies professionnelles ou encore l'animation de sensibilisation auprès des agents.

Ils sont soumis enfin à un devoir de réserve et de confidentialité sur toutes les informations auxquelles ils auront accès dans le cadre de leurs missions.

Tout ceci (entre autres éléments) doit être précisé dans une lettre de cadrage portant désignation d'un assistant et d'un conseiller de prévention, téléchargeable sur le site du CDG 83.



Encadrement du travail isolé

« Le travail est considéré comme isolé lorsque le travailleur est hors de vue ou de portée de voix d'autres personnes et sans possibilité de recours extérieur », selon la recommandation R416 de la CNAM « Travail isolé et dangereux ».

Il y a obligation de l'employeur à protéger le travailleur isolé. En l'absence de définition réglementaire, c'est le document unique d'évaluation des risques qui doit permettre d'identifier les situations d'isolement, que ce soit prolongé, ponctuel, habituel, fortuit. « C'est souvent dans des lieux techniques, autour de la télé-surveillance aussi, au sein de petites collectivités ou lors de travaux nécessitant peu d'effectifs dans des

endroits retirés », souligne Franck Dal Pan, responsable du pôle Prévention des risques professionnels et Accompagnement social au CDG 83.

La prévention se traduit notamment par le repérage des situations à risques, débouchant sur une liste des travaux qui présentent deux critères principaux : isolés et dangereux. Sur la base de tous ces éléments, l'employeur détermine les mesures appropriées. Il s'agit de limiter ces situations, par exemple en déplaçant une opération dans un lieu plus fréquenté ou en dégagant la vue sur l'agent. Ce dernier doit recevoir une formation ciblée sur les situations considérées « à problème ».

Lors de travaux isolés, il convient de s'assurer que l'agent puisse contacter en permanence son supérieur ou un collègue en cas de besoin.

Il convient aussi d'éviter de choisir des agents immatures, angoissés ou porteurs de pathologies (cardiaques par exemple) pour ce type de travaux isolés.

Enfin, parmi les mesures techniques, il est conseillé de désigner un autre agent comme surveillant, de prévoir une PTI (Protection du Travailleur Isolé) ou un Dati (Dispositif d'Alarme pour Travailleur Isolé), de même que la mise en place de rondes ou d'appels réguliers.

Test salivaire

Il est interdit d'introduire, de distribuer, de consommer des substances psychoactives (alcool, cannabis, ecstasy, cocaïne, certains médicaments...) dans les locaux de travail (hors prescription médicale). En résumé, il est prohibé de venir travailler en état d'imprégnation de drogues.

Le recours au test salivaire est possible, à condition que la collectivité en établisse les modalités dans son règlement intérieur. « La problématique de drogue n'est pas un épiphénomène et a même supplanté celle de l'alcool », explique Franck Dal Pan. « Pour faire cesser ces situations dangereuses, les collectivités

peuvent effectuer des contrôles par test salivaire sur les postes à risques définis dans le règlement intérieur (comme pour le recours à éthylotest), à titre préventif à n'importe quel moment de la journée si son comportement permet de penser qu'il se trouve sous cette empreinte ».

Ce contrôle, qui n'est pas une analyse médicale, clinique ou biologique, est pratiqué de façon discrète par une personne formée désignée par l'autorité territoriale et en présence d'un témoin. Le refus de contrôle entraînera le retrait immédiat de l'agent de son poste de travail, au même titre qu'un test positif.

Les postes à risques plus particulièrement touchés par cette vigilance doivent être

déterminés par la collectivité. Il s'agit le plus souvent de conduite de véhicules ou d'engins, de manipulation de machines dangereuses ou de produits chimiques, de travail au contact des enfants, de travaux sur la voie publique, en hauteur, d'électricité...

Tout ceci (entre autres éléments) doit donc être précisé dans un règlement intérieur dont un modèle est téléchargeable sur le site du CDG 83.



Formation spécialisée en santé sécurité conditions de travail

Dans le cadre de la réforme de la Fonction Publique Territoriale mettant en place prochainement des Comités Sociaux Territoriaux (CST) qui vont remplacer le CT

ou le CHSCT, comme évoqué précédemment, une nouvelle formation spécialisée en Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT) sera obligatoire dans les collectivités de

plus de 200 agents ou si les risques professionnels présents le justifient. Celle-ci reprendra les missions du CHSCT. En dessous de ce seuil, le CST assurera ces missions.

Médecine préventive : le CDG 83 monte en puissance !

L'ambition affichée par Christian Simon, Président du CDG 83, et son conseil d'administration, est de répondre favorablement à toutes demandes de collectivités et établissements publics – affiliés et non affiliés – souhaitant conventionner avec le service de Médecine préventive du Centre de Gestion. Un pari en bonne voie d'être tenu avec le recrutement ces derniers mois de 6 nouveaux médecins de prévention et 2 infirmières au sein du pôle Santé et Conditions de travail.

Changement de dimension pour la Médecine préventive du CDG 83 ! Désormais doté d'une équipe de 9 médecins et 4 infirmiers, le Centre de Gestion sera en capacité – à terme – de répondre à toutes les demandes de conventionnement auprès de la médecine préventive. « Depuis le début de l'année, près de 3 000 agents supplémentaires ont souscrit à la médecine préventive », se félicite Oriane Garcin, assistante du pôle. Cette montée en puissance va entraîner une

réorganisation du pôle. « Nous réfléchissons au déploiement de nos médecins et infirmiers par secteur : Dracénié, Ouest Var, Golfe de Saint-Tropez, aire toulonnaise, Hyères, poursuit Oriane Garcin. Cela permettra à nos équipes d'aller en collectivité dans le cadre du tiers-temps et d'avoir des contacts plus étroits avec les agents en les consultant directement sur leurs lieux de travail. Ils pourront ainsi se faire une idée plus précise de la situation. »

Les nouveaux visages du pôle



Dr Marie Louge



Dr Céline Spinosa-Allouche



Dr Roland Tmim



Dr Philippe Chatot



Carole Lusson



Anna Falsone



Dr Geneviève Genet



Dr André Grousset

Dr Marie Louge « Plus qu'une simple visite, un échange avec l'agent »

Après mes études à la Faculté de Médecine de Bordeaux, je suis arrivée dans le Var pour suivre mon mari qui était médecin militaire. J'ai commencé par faire des remplacements à La Farlède avant de devenir praticien hospitalier à l'hôpital Sainte-Anne. J'ai suivi mon mari à nouveau en 2000 à Brest où j'ai travaillé comme médecin contractuel

à la Protection Maternelle et Infantile. J'ai passé en 2003 le concours de Médecin territorial et j'ai intégré ensuite le Conseil départemental du Finistère en conservant mon mi-temps au sein de la PMI. De retour dans le Var en 2005, j'ai travaillé au sein du Conseil départemental comme médecin à la PMI. En 2018, je cherchais à changer de voie.

Je savais que le CDG 83 cherchait des médecins. J'ai d'abord hésité, puis j'ai accepté de tenter l'aventure. Mon objectif est d'accompagner sur le plan médical des gens dans le cadre de leur travail. Il ne s'agit pas de faire 3 coups de stéthoscope. Nos visites sont aussi le moment d'échanger avec les agents.

Dr Céline Spinosa-Allouche « L'écoute au cœur de notre métier »

Après mes études de Médecine à Marseille, je souhaitais revenir dans le Var, ma région natale. J'ai travaillé d'abord comme médecin généraliste puis comme médecin dans un centre de gériatrie. Après l'épidémie de Covid qui nous a frappés, j'ai réfléchi

sur ma pratique. Je voulais m'orienter sur quelque chose de nouveau. J'ai vu que le Centre de Gestion cherchait à recruter et j'ai postulé. Par le passé, j'ai suivi des formations dans l'éducation de la santé, j'ai aussi un diplôme en nutrition, je sais donc à quel point

la prévention joue un rôle fondamental sur notre santé. Prévenir, c'est anticiper des situations qui peuvent être compliquées. Nous sommes là pour améliorer la qualité de vie au travail et proposer des actions dans ce sens. Bien écouter les agents est primordial.

Dr Roland Tmim « La prévention est le b.a.-ba de la médecine »

Diplômé de la Faculté de Médecine de Marseille, j'ai travaillé par la suite comme médecin généraliste. Je suis médecin agréé auprès des administrations dans un listing signé par le Préfet. J'ai connu le Centre de Gestion en travaillant au sein de la Commission de réforme et du Comité médical ; activités que

j'ai dû stopper en raison de mes récentes fonctions électives au sein de la Mairie de La Valette du Var. J'ai arrêté mon activité libérale le 1er janvier 2021 en dehors de mon travail de médecin contrôleur à la Mairie de Toulon. M. Simon, Président du CDG 83, m'a alors proposé d'intégrer l'équipe de médecine

préventive du Centre de Gestion. La prévention est le b.a.-ba de la médecine. On dépiste toutes les anomalies de la vie, on réalise des études de poste pour vérifier si l'état de santé de l'agent est bien compatible avec son poste de travail. Nous pouvons émettre des restrictions si ce n'est pas le cas.

Dr Philippe Chatot « La médecine préventive enregistre d'excellents résultats »

J'ai commencé comme médecin généraliste pendant 15 ans dans la région de Fréjus. Je n'avais pas envie de prendre ma retraite et souhaitais poursuivre une activité dans ma région. C'est comme cela que j'ai postulé au Centre de Gestion du Var. Aujourd'hui, on a

tendance à ne parler que des soins : technologies modernes, personnels compétents et qualifiés, etc. La prévention est – et c'est dommage – le parent pauvre de la médecine. Ce ne fut pourtant pas le cas autrefois. Après la guerre, la prévention était au cœur de la politique de

santé publique, puis cela s'est dégradé avec les années. Certains pays sont très en avance sur la médecine préventive comme en Scandinavie. Le médecin de prévention a un rôle majeur. Il donne des conseils, essaie de convaincre les gens. Les résultats existent et sont excellents.

Carole Lusson Infirmière territoriale

« Notre rôle, accompagner les agents »

Je suis infirmière diplômée des armées. J'ai commencé ma carrière à l'hôpital Sainte-Anne, puis j'ai effectué des missions d'intérim en clinique avant de rejoindre une première fois le CDG 83 en 2015. Au bout d'un an, j'ai décidé de

rejoindre la Mairie de Toulon. Après 5 ans au sein de cette collectivité, j'ai souhaité à nouveau rejoindre le CDG 83 qui recherchait des infirmiers. Le Dr Lipari recherchait des titulaires et je remplissais toutes les conditions, étant titulaire du diplôme

universitaire de santé au travail. Je travaille en collaboration avec les médecins pour les visites, les études de postes... Notre rôle est d'accompagner les agents.

Anna Falsone Infirmière de santé au travail « Travailler en complémentarité avec les médecins »

J'ai obtenu mon diplôme d'État d'infirmière en 2006, après quoi j'ai exercé au sein de différents services hospitaliers. Puis j'ai entendu parler d'une formation infirmière pour travailler dans des services de santé au travail. Aussi, j'ai commencé dans cette voie en travaillant dans un SST du Vaucluse, et en pour-

suivant en parallèle à Lille, à l'ISTNF, une formation en vue de l'obtention du diplôme de santé au travail. En 2011 j'ai obtenu la Licence Santé au Travail. Après 10 années passées dans le secteur privé, j'ai souhaité m'orienter vers le public. C'est ainsi que j'ai contacté le Centre de Gestion du Var qui recher-

chait alors à renforcer son équipe. C'est comme cela que j'ai rejoint le CDG 83. Notre rôle est avant tout une collaboration étroite avec les médecins de prévention. Nos actions sont complémentaires. Les échanges avec les agents reçus en visite sont différents. Cette complémentarité est essentielle.

Dr Geneviève Genet « Faire de la prévention active »

Je suis médecin généraliste libéral, attachée au CDG 83, où j'assiste aux commissions de réforme pour les collectivités affiliées. Depuis mai 2021, je suis médecin de prévention au CDG 83 pour les collectivités

non affiliées. Selon moi, la mission de médecin de prévention se rapproche de la médecine générale, appliquée aux conditions techniques et humaines du poste de travail de l'agent. Cela dans un esprit de pré-

vention active et en collaboration avec les médecins traitants.

Dr André Grousset « Travailler avec les collectivités pour améliorer la sécurité des agents »

Je suis médecin généraliste à La Crau, spécialisé en médecine du sport. En parallèle, j'ai travaillé à l'hôpital Font-Pré comme médecin hyperbare. Etant également médecin agréé auprès de l'administration pour les collectivités non affiliées, j'ai siégé comme médecin au Comité médical et à la Commis-

sion de réforme du Centre de Gestion. C'est à cette occasion que j'ai découvert l'équipe dynamique, chaleureuse et accueillante du pôle Santé et Conditions de travail du CDG 83. Rejoindre le Centre de Gestion en qualité de médecin de prévention pour les collectivités affiliées s'est donc fait naturellement. En

tant que médecin généraliste, je soigne les pathologies existantes. Mon rôle de médecin de prévention est d'éviter qu'elles apparaissent. Le dialogue avec les collectivités est aussi essentiel pour permettre d'améliorer la sécurité des agents.

Le Centre de Gestion au congrès de l'Association des Techniciens Territoriaux de France (ATTF)



Elus et membres de l'Association des Techniciens Territoriaux de France sur le stand du CDG 83 en présence notamment de François de Canson, Maire de La Londe-les-Maures et Christian Simon, Maire de La Crau et Président du CDG 83.

Le 15 octobre dernier au complexe Odalys de La Londe-les-Maures, le CDG 83 était présent pour la nouvelle édition de ce congrès. Le Centre de Gestion a présenté à cette occasion les différents modes d'accès à la Fonction Publique comme les concours et examens professionnels en lien avec les métiers de techniciens, ainsi que l'ensemble des informations statutaires liées au cadre d'emploi.

Après une année de pause liée au contexte sanitaire, les techniciens territoriaux se sont donné rendez-vous pour la 50e édition de ce congrès qui a vu la présence d'une trentaine d'entreprises venues exposer leurs produits et solutions techniques et réglementaires. Partenaire institutionnel de l'ATTF, le Centre de Gestion a mobilisé ses pôles Concours et Examens professionnels et Carrière – Instances – CNRACL pour répondre aux interrogations des techniciens sur leur évolution de carrière.

Une expertise technique

Philippe Froccia, Président de l'ATTF 83, rappelait que son association était avant tout « des femmes et des hommes qui se sont regroupés pour partager et se tenir informés des techniques nouvelles, partager des solutions puis faire évoluer leur carrière le tout en privilégiant la convivialité et l'esprit de la qualité du service public » et d'ajouter que le rôle du technicien était « d'apporter des solutions techniques aux élus et ingénieurs ».

Visite des stands et PCAET

L'inauguration officielle s'est tenue notamment en présence de François de Canson, Maire de La Londe-les-Maures et Christian Simon, Maire de la Crau et Président du CDG 83, qui sont allés à la rencontre de chaque exposant. L'après-midi a été consacrée à la présentation du Plan Climat Air Energie. Les participants ont pu recueillir des informations et de la documentation sur ce plan, avec des explications fournies par le maître d'œuvre.

Zoom sur l'ATTF

Cette association, créée il y a 51 ans, est composée de bénévoles – adjoints technique, techniciens – dont l'objectif est de créer un réseau d'échanges à l'échelle nationale afin de partager et améliorer leurs compétences. L'ATTF entretient des partenariats

étroits avec d'autres organismes comme : l'Organisme de Qualification de l'Ingénierie, Plante et Cité, Afnor, l'Association Française de l'Eclairage, le Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi, le Centre d'Etudes et d'Expertise sur les Risques, l'Environnement,

la Mobilité et l'Aménagement. Des échanges qui ont permis aux techniciens territoriaux de faire connaître et reconnaître leur technicité.

Plus d'informations sur : <http://www.attf.asso.fr/>

Le Centre de Gestion partenaire des Maires du Var



(de gauche à droite) : Blandine Monier, Maire d'Evenos et Présidente de la Communauté d'Agglomération Sud Sainte Baume, François De Canson, Maire de La Londe-les-Maures, René Hugo, Maire de Seillans et Président de la Communauté de Communes du Pays de Fayence, Christian Simon, Président du Centre de Gestion du Var et Maire de La Crau, Marc Giraud, Président du Conseil Départemental du Var, Hubert Falco, Maire de Toulon, Président de l'AMF83 et Président de Toulon-Provence-Méditerranée, Jean Bacci, Sénateur du Var et Paul Boudoube, Maire de Puget-sur-Argens.

Le 5 novembre dernier, le Centre de Gestion du Var, en sa qualité de partenaire des collectivités et établissements publics du département, était présent aux côtés des acteurs de l'environnement territorial pour cette nouvelle édition du Salon des Maires, des élus locaux et des décideurs publics du Var au Palais des Congrès de Saint-Raphaël. L'occasion pour le CDG de présenter notamment ses missions facultatives.

Est-ce la fin des restrictions sanitaires, ou tout simplement le plaisir pour les élus et acteurs de la vie territoriale de se retrouver qui expliquent la forte affluence constatée à l'occasion de cette nouvelle édition du Salon des Maires, des élus locaux et des décideurs publics du Var ? Comme chaque année, ce traditionnel lieu de rencontres pour celles et ceux qui s'impliquent au service l'intérêt général, a débuté par l'assemblée générale statutaire de l'Association des Maires du Var, organisateur de l'événement. Partenaires publics et privés étaient aussi du rendez-vous en proposant à travers leurs stands, différentes solutions pour accompagner au mieux les Maires dans leurs politiques locales.

Paie à façon et médecine préventive

Cet événement était aussi l'occasion pour le Centre de Gestion du Var de faire une piqûre de rappel sur ses missions régaliennes comme l'organisation des concours et des examens professionnels, la gestion de l'emploi public ou bien encore l'accompagnement statutaire des agents publics. Un focus a particulièrement été fait sur les missions facultatives

et notamment la paie à façon et la médecine préventive. Deux compétences que le CDG 83 a souhaité voir se renforcer afin de répondre aux attentes des collectivités et établissements publics. En témoigne par exemple le développement du service de médecine préventive qui a accueilli ces dernières semaines 6 nouveaux médecins et 2 infirmières supplémentaires (voir page 10). L'objectif : répondre désormais à toutes les demandes des partenaires souhaitant conventionner avec ce service.

Présentation du nouveau site Internet du CDG 83

Enfin, les visiteurs ont pu découvrir une animation présentant le nouveau site Internet du Centre de Gestion du Var mis en ligne le 2 novembre. Plus pratique, plus ergonomique et disposant de nouvelles fonctionnalités afin de trouver n'importe quelle information... en 3 clics !

Archives, mode d'emploi

Le Centre de Gestion du Var accompagne les collectivités et établissements publics du département dans la bonne gestion de leurs documents, papier et électroniques. Etant donnée la masse produite et reçue au quotidien, l'idéal est d'agir au fil de l'eau pour ne pas se laisser submerger. Voici quelques conseils simples pour alléger armoires et serveurs tout en retrouvant rapidement ce que l'on cherche.



Marion Révillet-Dubois présentant les règles de nommage des dossiers papier et documents électroniques

Quels documents ?

Comme pour tout rangement, la première étape est d'identifier ce que l'on a à organiser. On n'aurait pas idée de ranger des chaussettes dans un bac à légumes. De la même manière, on ne va pas mélanger des textes de loi ou des articles de La Gazette (la documentation : documents publiés qui sont de simples sources d'information), avec des documents élaborés au sein de la collectivité dans l'exercice de ses missions (les archives). Une fois que l'on a différencié les

chaussettes et les légumes, ou la documentation et les archives, on va s'intéresser à leur valeur. Les chaussettes sont-elles neuves - à priori utiles - ou anciennes et trouées - à priori inutiles ? Suivant la réponse elles seront rangées dans le placard ou mises à la benne à vêtements. Quant au légume, il ira dans le frigo s'il est frais ou dans le composteur s'il est vieux et ramolli. On conservera la documentation fraîche (textes de loi en vigueur, articles utiles pour une procédure) dans un dossier spécifique ;

la documentation vieille et ramollie (réglementation obsolète, article sans intérêt) sera détruite. Bonne nouvelle : elle peut l'être sans formalité. Il en va de même des versions intermédiaires des documents, qui pullulent sur les disques durs et les serveurs, lorsque la version définitive du document a été validée et qu'ils ne sont plus utiles. En revanche, les archives ou documents administratifs peuvent cumuler une valeur informationnelle, juridique, historique et sont soumis à une réglementation spécifique.

Les archives publiques

Si tous les enfants apprennent à reconnaître et à ranger une chaussette et une tomate, on ne nous a jamais appris ce que sont les archives publiques. Ce terme désigne « les documents qui procèdent de l'activité de l'Etat, des collectivités territoriales, des établissements publics et des autres personnes morales chargées de la gestion d'un service public, dans le cadre de leur mission de service public » (Code du Patrimoine, art.L.211-4).

Elles sont conservées pendant des durées variables et fixées par la loi. Pourquoi tant de contraintes ? Parce qu'elles sont nécessaires au fonctionnement de la collectivité, à la justification des droits des administrés et de la collectivité, ainsi qu'à la sauvegarde de la mémoire du patrimoine communal. Ces archives publiques sont soumises au contrôle scientifique et technique du Directeur des Archives départementales, qui est l'interlocuteur privilégié du Centre

de Gestion et des collectivités. Les collectivités territoriales et établissements publics sont propriétaires de leurs archives et assurent eux-mêmes leur conservation et leur mise en valeur. Dans ce contexte, le CDG 83 propose diverses prestations de gestion, ainsi qu'une formation de sensibilisation aux bonnes pratiques de trois heures pour les agents.

Le dossier comme instrument de base

Comme on le ferait pour les chaussettes et les légumes, on va mettre ensemble ce qui se ressemble plutôt que d'éparpiller. Les chaussettes de Manon dans son placard, celles de Lucas dans son armoire, et, de préférence, une même paire rassemblée. On ne peut pas rassembler des documents en les mettant les uns dans les autres, on utilisera donc un curieux objet cartonné appelé dossier, chemise ou pochette. On y rassemblera les documents originaux relatifs à une même affaire afin d'en faire le « dossier-maître » Comme tout bon contenant, il doit être

identifié correctement. Si l'on met de la soude caustique dans la bouteille de Perrier mais que l'on laisse l'étiquette, on prend de gros risques. Sur une couverture de dossier, je vais faire figurer : le service producteur, l'objet, l'action et les dates extrêmes (cf. photo). L'identification est encore plus essentielle dans l'environnement numérique où on ne peut pas feuilleter un dossier et reconnaître des documents en un coup d'œil. Le nom du dossier ou du fichier est le seul moyen de l'identifier.

Eliminer pour mieux conserver

Le tri et l'élimination des documents n'ayant plus d'utilité est indispensable,

d'une part pour gagner de la place, d'autre part pour contribuer à la bonne conservation de l'essentiel, comme on retire les pommes pourries du panier de fruits. Si les papiers de corbeille peuvent être éliminés dès qu'on ne les juge plus frais, il faut consulter les durées légales de conservation des Archives pour savoir lesquelles détruire. Une fois les archives éliminables identifiées, l'Autorité territoriale doit obtenir le visa du Directeur des Archives départementales avant de pouvoir les détruire.



Bon conditionnement

Conserver définitivement des archives nécessite un conditionnement adapté. La boîte et la pochette cartonnées sont aux archives ce que la housse est au costume ou à la robe de mariée. On évitera le plastique : la pochette ou la couverture si fréquente lorsque l'on relie des documents. L'aci-

dité du plastique a un effet négatif sur l'encre : le recto transfère sur le verso et le verso sur le recto, rendant le document illisible. Les matières adhésives présentes sur les post-it et le scotch ont le même effet. On évite également le trombone auquel on préférera l'agrafe. Ces restrictions concernent les docu-

ments qui seront conservés définitivement. On a plus de latitude pour les documents qui sont légalement éliminables après quelques années. Inutile de conserver chaque paire de chaussette dans une housse à costume !

Valeurs ajoutées du CDG 83

La production de documents administratifs augmente constamment depuis les années 60, le numérique a significativement accentué ce phénomène. Le pôle Archives et Numérique est en première ligne de

gestion de cette « infobésité » qui nécessite d'autant plus de s'organiser, d'aider les agents des collectivités à s'y retrouver entre les chaussettes et les légumes... Les archivistes du pôle peuvent ranger votre « frigo » mais ils animent également des formations à la bonne gestion des documents. Ils accompagnent les

collectivités dans l'élaboration d'outils et de procédures : procédures de classement, de nommage et de tri pour des documents et dossiers numériques, tableaux contenant les durées de conservation des documents, ou encore une charte d'usage du système d'information pour une utilisation professionnelle des outils numériques.

Marion Révillet-Dubois

Nouvelle archiviste du Centre de Gestion

En septembre dernier, Marion Révillet-Dubois a rejoint le pôle Archives et Numérique en qualité d'archiviste itinérante. Originnaire de Normandie, la jeune archiviste, suite à l'obtention de son Master en Métier de la documentation et des archives, a commencé son parcours professionnel en travaillant au Centre des

Archives départementales de l'Eure. « Après cette première expérience, j'ai rejoint le Centre de Gestion de Seine-Maritime puis la Métropole Rouen-Normandie où j'avais en charge le déploiement des archives numériques et papier. » Pour des raisons personnelles, Marion Révillet-Dubois est venue vivre dans le Var

avant de rejoindre, quelques mois plus tard, le Centre de Gestion du Var. « J'aurai pour missions le tri et le traitement des archives, l'animation de formations, l'élaboration d'outils et de procédures, bref, mettre en œuvre toute la palette des actions proposées par le pôle aux collectivités et établissements publics. »



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

Le Volontariat territorial en administration : une solution pour les communes rurales !



Le VTA est un contrat de travail à durée déterminée de 12 à 18 mois maximum, et au moins à 75% d'un temps plein.

Un soutien en ingénierie

Le VTA est un contrat de travail à durée déterminée de 12 à 18 mois maximum, et au moins à 75% d'un temps plein, explique Marielle Grandjean, responsable du pôle Carrière - Instances - CNRACL au Centre de Gestion du Var. La rémunération ne peut-être inférieure au minimum légal.



Les missions concernées

Le jeune volontaire recruté est chargé de différentes missions, notamment :

- ➔ La réalisation d'un plan stratégique d'investissement pluriannuel ;
- ➔ La réalisation d'un projet de territoire, en particulier dans le cadre de l'élaboration des contrats de relance et de transition écologique (CRTE) ;
- ➔ Le soutien au déploiement des programmes de l'Agence nationale de la cohésion des territoires ;
- ➔ La préparation des dossiers de subvention des différents financeurs (État, Union européenne, collectivités territoriales, etc.) et l'appui aux équipes et aux élus dans le montage des projets ;
- ➔ La réalisation d'une veille juridique et financière, notamment pour identifier les financements accessibles.

Soutien de l'Etat

Pour information, la plateforme de l'Agence Nationale de la Cohésion des Territoires* recense également l'ensemble des offres actuellement publiées, poursuit Marielle Grandjean. Par ailleurs, l'Etat verse à la collectivité, sur décision du Préfet, une aide forfaitaire de 15 000 euros pour le recrutement.

Modalités pratiques

Au préalable, la collectivité devra avoir créé l'emploi correspondant à ce recrutement par délibération en précisant les fonctions exercées pour mener le projet et le niveau de recrutement ainsi que la rémunération.

Il appartient à l' élu local intéressé de proposer des offres de postes aux jeunes diplômés.

Le processus à suivre pour la collectivité est le suivant :

1. la collectivité adresse une proposition de fiche de poste à sa préfecture de département (délégué territorial de l'ANCT) ainsi qu'à l'adresse vta@anct.gouv.fr ;

2. l'ANCT (équipe ruralité nationale) vérifie que la nature de la mission correspond à l'esprit du dispositif, valide l'offre et la dépose sur la plateforme vta.anct.gouv.fr ; le préfet en est informé ;

3. l'offre est alors visible par les candidats, qui peuvent postuler en déposant leur CV et lettre de motivation sur cette plateforme ;

4. la collectivité sélectionne le candidat qu'elle souhaite recruter ;

5. la collectivité informe sa préfecture de département et l'ANCT (via l'adresse vta@anct.gouv.fr) de son souhait de recrutement et demande ainsi la confirmation de principe de l'accompagnement financier ;

6. après vérification auprès de l'ANCT (équipe ruralité nationale) du nombre de VTA encore disponibles sur cette première vague, le délégué territorial ou son représentant confirme à la

collectivité qu'elle recevra une aide de 15 000 euros dès signature du contrat de travail et de la charte d'engagement ;

7. la collectivité peut alors lancer le recrutement effectif du VTA, formaliser sa demande d'aide au délégué territorial de l'ANCT et signer la charte d'engagement avec le candidat et le délégué territorial de l'ANCT ;

8. l'aide forfaitaire de 15 000 euros est versée à la collectivité dans un délai de 3 mois après la signature du contrat de recrutement ; le versement de l'aide fait l'objet d'un arrêté attributif de subvention qui précise les modalités de reprise en cas de non-respect des engagements de la charte, tels que la durée du contrat ;

9. sur la base du nombre de postes accompagnés, la DGCL délègue au fil de l'eau les crédits correspondants aux Secrétariats Généraux pour les Affaires régionales (SGAR).

* <https://vta.anct.gouv.fr/>

⊕ A savoir

En application du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois Fonctions publiques, et dans la mesure où le VTA est recruté pour une durée égale ou supérieure à un an, les offres d'emploi devront être publiées sur la Place de l'emploi public (PEP), sur l'espace numérique commun géré par les centres de gestion et le centre national de la fonction publique territoriale.

Pour tous renseignements : emploipublic@cdg83.fr

Vos questions peuvent être adressées à vta@anct.gouv.fr



VTA, les 3 points à retenir

- ➔ Un contrat de travail à durée déterminée de 12 à 18 mois maximum
- ➔ Des missions en lien avec le développement des territoires
- ➔ Un emploi qui devra être créé au préalable par la collectivité intéressée avec une aide possible de l'Etat



Qualification rurale d'une commune ou d'un EPCI selon la grille de densité de l'INSEE

Une commune est considérée comme rurale si elle appartient aux catégories 3 et 4 (peu denses et très peu denses) de la nouvelle grille qui définit quatre catégories de communes :

les communes densément peuplées ;
les communes de densité intermédiaire ;
les communes peu denses ;
les communes très peu denses.

- ➔ les communes densément peuplées ;
- ➔ les communes de densité intermédiaire ;
- ➔ les communes peu denses ;
- ➔ les communes très peu denses.

La liste complète de la catégorisation de chaque commune se trouve sur le site de l'INSEE à l'adresse suivante: <https://www.insee.fr/fr/information/2114627>.

A partir de cette base, une liste des départements ruraux ainsi qu'une grille catégorisant chaque EPCI sont également établies et seront prochainement mises en ligne.

En cas de doute, et pour savoir ce qu'il en est des EPCI, vos questions peuvent être adressées à vta@anct.gouv.fr

Le Contrat d'Apprentissage Public : Former pour mieux recruter !



Aujourd'hui, l'apprentissage public est ouvert aux diplômés supérieurs et permet aux employeurs publics de pouvoir former sur un éventail de métiers de la catégorie C à la Catégorie A.

Expérimenté depuis la loi du 12 juillet 1992, puis pérennisé avec la loi du 16 octobre 1997, le Contrat d'Apprentissage Public est un contrat de travail de droit privé basé sur l'alternance. Il est conclu entre une personne de 16 à 29 ans (ou plus si elle est en situation de handicap) un organisme de formation et la collectivité employeur. « Aujourd'hui, la gestion des effectifs des collectivités territoriales est devenue un vrai casse-tête au quotidien pour les Directeurs des Ressources Humaines, constate Sophie Dherment, chargée Emploi-Formation au pôle Conseil et Emploi territorial du CDG 83. La perte d'attractivité se ressent fortement lors des recrutements c'est pourquoi, l'apprentissage public peut représenter un vivier pour anticiper les départs à la retraite. »

Former ses futurs agents

Au départ, le Contrat d'Apprentissage Public était régulièrement utilisé pour l'orientation des jeunes ne souhaitant pas faire de longues études. Aussi, les collectivités ont pu former, par le biais de l'alternance, des jardiniers, maçons, électriciens ou bien encore agents de restauration, et recruter de ce fait leurs futurs agents techniques. « Aujourd'hui, l'apprentissage public est ouvert aux diplômés supérieurs et permet aux employeurs publics de pouvoir former sur un éventail de métiers de la catégorie C à la Catégorie A », souligne Sophie Dherment.

Les avantages pour la collectivité

Le Contrat d'Apprentissage Public possède de nombreux avantages. Les collectivités et établissements publics peuvent en premier lieu participer à l'effort de qualification des jeunes ou des personnes en situation de handicap sur leur territoire, pour favoriser leur insertion professionnelle. « C'est aussi développer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par l'apprentissage, pour surmonter des difficultés de recrutement pour les métiers dits en tension, poursuit Djamilia

Adjina, Adjointe au responsable du pôle Conseil et Emploi territorial. Enfin, c'est contribuer au dynamisme des équipes de travail en valorisant leurs connaissances et savoir-faire par le biais de la transmission. »

Comment ça marche ? Combien ça coûte ?

Basé sur l'alternance, un tuteur de la collectivité forme l'apprenti pendant une période de 1 à 3 ans ou plus (sous conditions) pour amener l'apprenti à un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP) à 7 (Master). Il n'y a pas d'obligation de recrutement à l'issue

du contrat. Quant à la rémunération, avant la loi du 6 août 2019 relative à la Transformation de la Fonction Publique, la rémunération (en % du SMIC) variait selon 3 critères : l'âge de l'apprenti, l'année du contrat et le niveau de diplôme préparé.

Depuis, il varie selon 2 critères : l'âge de l'apprenti et l'année du contrat. La notion de diplôme, spécificité du secteur public, est supprimée. Le coût de la formation varie selon le diplôme préparé et l'organisme de formation.

ÂGE DE L'APPRENTI	ANNÉE DU CONTRAT		
	1 ^{ère}	2 ^{ème}	3 ^{ème}
-18 ans	27%	39%	55%
18 - 20 ans	43%	51%	67%
21 - 26 ans	53%	61%	78%
à partir de 26 ans	100%	100%	100%

Quelles sont les aides mobilisables ?

Le CNFPT finance à hauteur de 50% d'un montant plafonné, le coût annuel de la formation (les frais annexes sont exclus de ce financement). Les bénéficiaires sont les Centres de Formation des Apprentis référencés et enregistrés en tant qu'organismes de formation conformément aux disposi-

tions des articles L. 635-1 et suivants du Code du Travail, et dont les statuts mentionnent expressément dans leur objet, l'activité de formation en apprentissage (conformément à l'article L. 6231-5 du même code).

La contribution du CNFPT s'effectue à

l'issue de 3 procédures distinctes :

- ➔ La constitution du dossier d'identification du CFA
- ➔ La demande individualisée de financement de la formation
- ➔ Les modalités de versement de la contribution



Les différentes étapes de mise en œuvre du Contrat d'Apprentissage Public

1. Identifier les besoins de la collectivité, du ou des métiers ciblés (du niveau d'études) ;
2. Identifier le ou les maîtres d'apprentissage (tuteurs au sein de la collectivité) ;
3. Saisir le Comité Technique de la collectivité ou celui du CDG 83 pour celles qui comptent moins de 50 agents ;
4. Délibérer avec l'avis favorable du CT pour autoriser l'autorité territoriale à recruter des apprentis ;
5. Procéder à la publicité d'une offre de contrat d'apprentissage (sans déclaration de création ou de vacance d'emploi), sur Emploi Territorial ;
6. Diffuser l'offre auprès de Pôle Emploi, Mission Locale de secteur, CAP EMPLOI 83 (pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap).



Le Centre de Gestion vous accompagne !

Le CDG 83 accompagne les collectivités et établissements publics souhaitant souscrire au Contrat d'Apprentissage Public en :

- ➔ Informant sur l'apprentissage, le maintien et le recrutement des personnes en situation de handicap ;
- ➔ Facilitant le recrutement par une mise en relation des collectivités territoriales et des candidats ;
- ➔ Aidant à l'élaboration de la fiche de poste, de la saisine du comité technique ;
- ➔ Mettant en Relation avec le FIPHP et les différents partenaires ;
- ➔ Apportant un conseil en matière d'actions de formation destinées au maître apprentissage.



Zoom sur les personnes en situation de handicap

Pour ce public en particulier il n'y a pas de limite d'âge. La durée initiale du contrat peut être prolongée. Le Fonds d'Insertion pour les personnes Handicapées dans la Fonction Publique prend à sa charge :

- ➔ 80 % de la rémunération de l'apprenti ;
 - ➔ Le reste à charge de la formation après la participation de 50 % du C.N.F.P.T. ;
 - ➔ 1 600 € de prime à l'insertion en cas de recrutement de l'apprenti ;
 - ➔ Les aides traditionnelles d'équipements permettant à l'apprenti d'occuper son poste de travail... ;
- L'aide mobilisée auprès du F.I.P.H.F.P peut être cumulée avec l'aide du CNFPT.

Pour tous renseignements sur le Contrat d'Apprentissage Public
Pôle Conseil et Emploi Territorial : Sophie DHERMENT, chargée Emploi-Formation.
Par mail : sophie.dherment@cdg83.fr

Un homme agent public territorial peut-il arborer une barbe ? Peut-il porter un bermuda au travail ?



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

OUI

mais sans exprimer ses convictions par d'autres éléments comportementaux objectifs et probants et sauf en cas de contrainte de sécurité.

NON

sauf 3 cas :

- ➔ Si son responsable de service l'y autorise (cela peut évoluer dans le temps)
- ➔ En cas d'uniforme
- ➔ En cas d'Équipement de Protection Individuel (EPI)

L'interdiction du voile pour les femmes et celle de la barbe ou du bermuda pour les hommes, même combat ?

Non répond le juge administratif car, contrairement au voile, ni la barbe, ni le bermuda ne sont trop fortement connotés du point de vue religieux ou politique. Il en va donc ici plus encore de la recherche de la conciliation entre :

➔ **Le droit d'avoir l'apparence physique que l'on souhaite en lien avec l'expression de sa personnalité** (élément du droit à la vie privée protégé au niveau européen dénommé « l'identité physique, psychologique et sociale d'un individu » et au regard du droit à la protection de l'intégrité physique, libertés d'opinion et d'expression, liberté individuelle de se vêtir¹) ;

➔ **Le droit ne pas être discriminé à ce titre en tant qu'agent public** (comme au titre de leurs opinions politiques, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur apparence physique, ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race)² ;

➔ **Et une exigence professionnelle essentielle et déterminante** (in concreto, on ne peut pas se fonder sur des préjugés de certains usagers) et pour autant que l'objectif soit **légitime** (santé (EPI *etc.), sécurité, hygiène, image, obligation de dignité, décence (= tenue propre et décente), nécessité d'être identifié (= tenue réglementaire), devoir de neutralité et de réserve etc)

et l'exigence **proportionnée** (si l'article L.1121-1 du code du travail relatif au caractère approprié de la restriction et sa proportionnalité par rapport à l'objectif poursuivi ne s'applique à la fonction publique, le juge administratif s'est inspiré de ce principe).

Le législateur n'a défini aucune liste qui préciserait les situations où la prise en compte de l'apparence physique est justifiée. C'est à l'employeur de l'apprécier, sous le contrôle du juge.

Un règlement intérieur ou une circulaire applicable à tout le personnel ou par service réglant la question est conseillée.

Pour réaliser cet écrit et/ou pour examiner un cas particulier, les questions à se poser sont :

1/ L'agent doit-il adopter une tenue réglementaire ? Le refus peut être sanctionné disciplinairement si oui³.

2/ Y a-t-il un risque en terme d'hygiène et de sécurité pour l'agent ou les tiers ? Refuser de porter son EPI ou de couper sa barbe dans ce cas est un manquement au devoir d'obéissance (ex : l'agent d'entretien de la piscine municipale qui a refusé, pour des raisons religieuses, de raser sa barbe qui empêchait une parfaite adhérence entre le visage et le masque de protection contre les produits toxiques utilisés pour l'entretien de la piscine)⁴.

3/ Si non, respecte-t-on les principes de la laïcité et/ou de dignité du service public ?

L'agent public est un représentant du service public et sa conduite ainsi que son allure doivent en refléter les valeurs, notamment afin d'apporter aux usagers l'assurance que leur demande sera traitée avec aptitudes, compétences, impartialité et neutralité. L'article 25 de la Loi Le Pors du 13 juillet 1983 pose ainsi le principe conforme à la convention européenne des droits de l'homme⁵ :

« Le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

Dans l'exercice de ses fonctions, il est tenu à l'obligation de neutralité.

Le fonctionnaire exerce ses fonctions dans le respect du principe de laïcité. A ce titre, il s'abstient notamment de manifester, dans l'exercice de ses fonctions, ses opinions religieuses. Le fonctionnaire est formé au principe de laïcité.

Le fonctionnaire traite de façon égale toutes les personnes et respecte leur liberté de conscience et leur dignité.

Il appartient à tout chef de service de veiller au respect de ces principes dans les services placés sous son autorité. Tout chef de service peut préciser, après avis des représentants du personnel, les principes déontologiques applicables aux agents placés sous son autorité, en les adaptant aux missions du service ».

L'application concrète mérite de s'interroger sur les codes (=modes et conventions) de la société actuelle, codes qui sont évolutifs et contingents. Il n'y a pas si longtemps, un jeans ne pouvait pas être considéré comme un vêtement décent pour un commercial alors qu'aujourd'hui, il est accepté pour autant que l'ensemble de la tenue soit normalement soignée (CA Paris

9 octobre 2008, n° 06-13511).

La décision-cadre 2019-205 du 2 octobre 2019 relative aux discriminations fondées sur l'apparence physique du défendeur des droits, qui va dans ce sens, apporte un référentiel utile en la matière. Elle précise notamment que « Selon un sondage réalisé par Opinionway pour la marque de rasoir Bic en 2018/19, 92%

des hommes de 25-34 ans et 78% des hommes de moins de 35 ans portent désormais une barbe. Les plus de 35 ans porteraient la barbe à 47% contre 40% pour les hommes de plus de 60 ans ». Elle alerte également sur les obligations ou interdictions sexistes en matière vestimentaires (par exemple : les talons haut exigés pour les femmes).

Concrètement, pour le juge :

POUR LE BERMUDA

Le refus de se soumettre à l'interdiction de porter un bermuda dans un hôpital entre autres choses peut fonder une **suspension** (Cour Administrative d'Appel de Nancy, 3^{ème} chambre - formation à 3, 20/09/2012, 12NC00192).

Le principal d'un collège **pouvait interdire** à un enseignant le port du bermuda, dans l'enceinte du collège, en raison de sa qualité d'enseignant et d'éducateur dont le comportement doit avoir valeur d'exemple auprès des élèves (TA Cayenne n° 992877 M.O. c/ recteur de l'académie de la Guyane du 03/06/2003).

Le fait pour un assistant socio-éducatif notamment d'être venu travailler en bermuda au cours de l'été constitue une **faute personnelle** (CAA de BORDEAUX, 22/06/2015, 13BX02260).

Un gendarme qui a été sanctionné de 10 jours d'exclusion temporaire de service pour avoir désobéi à un ordre en portant un bermuda au lieu d'un pantalon au retour d'une mission en Guyane dans l'avion et le train, **a obtenu l'annulation de la sanction jugée disproportionnée** par le tribunal administratif de Strasbourg le 13/02/2019.

POUR LA BARBE

La barbe ne peut, malgré sa taille, être regardée comme étant par elle-même un signe d'appartenance religieuse, sans retenir aucune autre circonstance susceptible d'établir une manifestation de telles convictions dans l'exercice de ses fonctions (Conseil d'État, 12/02/2020, 418299). Cette décision du Conseil d'Etat, juridiction administrative suprême, est propre aux agents publics. Pour les salariés, la Cour de cassation, pendant du Conseil d'Etat en droit privé, a considéré que le port de la barbe peut être interdit en fonction de sa taille (CCAS Soc. 18-23.743 du 08/07/2020).

Il n'y a pas lieu d'établir une distinction entre les agents de ce service public selon qu'ils sont ou non chargés de fonctions d'enseignement ou en **lien avec le public** ou non (Conseil d'Etat, Avis 4 / 6 SSR, du 3 mai 2000, 217017), contrairement aux jurisprudences apportées en droit privé (même CCAS)

Le directeur a relevé que l'intéressé arborait une " barbe très imposante de type islamique, rappelant à l'évidence [son] appartenance religieuse et lue par tous [les] personnels comme telle ", et dont le caractère ostentatoire ne ferait, selon lui, aucun doute. Il ne ressort toutefois pas des pièces du dossier que les membres du personnel ou les usagers, qui ne produisent aucune pièce en ce sens, auraient manifesté une quelconque gêne à la vue de la barbe de l'agent, ni qu'ils auraient identifié celle-ci comme un signe d'appartenance religieuse. L'établissement ne fournit pas davantage d'éléments de nature à révéler que cette barbe, dont aucune photographie contemporaine de la décision attaquée n'est versée aux débats, devrait nécessairement s'analyser comme ayant une signification d'ordre religieux que l'intéressé aurait souhaité lui donner (CAA de VERSAILLES, 02/07/2020, 20VE00675)

La liberté de choix de détermination de l'apparence extérieure, en particulier le choix de porter une barbe, constitue, à l'instar du droit de se vêtir, une composante du droit au respect de la vie privée. Une note de service qui interdit le port de la barbe, doit être regardée comme portant atteinte à une liberté individuelle fondamentale. Dès lors que la note de service en litige prohibe le port sans distinction de toute barbe, même peu fournie et bien taillée, pour l'ensemble des sapeurs-pompiers engagés dans des missions opérationnelles et susceptibles de porter des masques de protection, sans également distinguer les équipements utilisés ou en dotation, il y a lieu de considérer qu'elle entraîne des sujétions disproportionnées par rapport au buts poursuivis (TA Melun, 31 août 2020, no 1805816: JCP Adm. 2020. 538).

Alors même qu'aucune disposition du règlement intérieur d'un SDIS ne prévoyait avant 2015 expressément la question du port de la barbe mais précisait uniquement l'obligation de revêtir **une tenue irréprochable et décente**, un sapeur-pompier professionnel peut faire l'objet d'un **avertissement** pour refus d'obéissance à son supérieur hiérarchique dès lors qu'il s'est présenté au cours de ses gardes avec **une barbe non entretenue de plusieurs jours**. (CAA de DOUAI, 3ème chambre, 12/11/2020, 20DA00233). Désormais, l'article 8 de l'arrêté du 8 avril 2015 dispose pour eux que « Pour des raisons d'hygiène et de sécurité ... (...) le rasage est impératif pour la prise de service ; dans le cas particulier du port de la barbe ou de la moustache, celles-ci doivent être bien taillées et permettre une efficacité optimale du port des masques de protection ».

A noter : D'ici quelques mois, **des formations à la laïcité** seront prodiguées aux agents publics et le chef de service et le personnel pourront solliciter tout conseil utile au respect du principe de laïcité au **référé laïcité** placé auprès du CDG 83 pour les collectivités et établissements publics locaux affiliés ou ceux ayant conventionné à cette fin, en vertu de l'article 23 de la loi du 26 janvier 1984.

C'est un nouveau dispositif institué par l'article 28 ter de la loi précitée de 1983 créé par la loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

Un décret en Conseil d'Etat doit prochainement déterminer les missions ainsi que les modalités et les critères de désignation des référents laïcité. Le gouvernement a annoncé une publication d'ici la fin de l'année 2021.

¹CEDH 1^{er} juillet 2014 (GC) S. A. S c/ France, n° 43835/11 + article 8 de la CEDH - ²Article 6 de la loi du 13 juillet 1983 - ³CE 29 mars 1993, N° 107901
⁴Cour Administrative d'Appel de Versailles, 2^{ème} Chambre, 19/02/2008, 06VE02005 - ⁵CEDH, 26 nov. 2015, n° 64846/11, Ebrahimian c/ France

Les principales informations relatives aux agents Commission d'Accès aux Documents Administratifs

COMMUNICABLES À TOUS SI :

- existants (ou pouvant être obtenus par un traitement automatisé d'usage courant);
- achevés, détenus par l'administration, n'ayant pas fait de diffusion publique;
- et sous réserve qu'après occultation obligatoire des informations communicables qu'à l'agent concerné, ils conservent un sens¹;

• bulletins de salaires, sous réserve d'occultation et que la communication à un tiers du montant global ne pourrait permettre, par recoupement avec d'autres informations relatives à l'agent, de reconstituer la part fixe et la part variable de la rémunération et, par suite, d'en déduire le sens de l'appréciation ou du jugement de valeur, ou sa situation familiale par exemple². Le compte administratif et le tableau des effectifs peuvent être communiqués en lieu et place des bulletins de paie des agents demandés³;

• délibérations et procès-verbaux du conseil municipal, des arrêtés municipaux, ainsi que des budgets et comptes de la commune, sous réserve du respect du droit à la vie privée⁴;

• indice de traitement;

• NBI;

• indemnités de sujétion;

• fiche de poste;

• les points RIFSEEP attribués par critère à la cotation de son poste dès lors que cela correspond uniquement aux caractéristiques intrinsèques objectives du poste occupé et qu'ils ne varient donc pas en fonction du titulaire de ce poste⁵;

• la qualité d'agent public;

• l'adresse administrative;

• le grade et échelon⁶;

• le tableau quantitatif des effectifs d'une commune, les organigrammes actuels par service et la liste du personnel communal comportant le nom des agents⁷;

• la liste des contractuels⁸; la liste des agents en temps partiel⁹, la liste des personnels retraités⁹;

• la liste des agents déclarés contrats emploi-solidarité;

• la liste des bénéficiaires de crédits de temps syndical sous forme de décharges d'activité de service¹⁰;

• les documents de publicité des vacances de postes⁶;

• le contrat de rupture conventionnelle après occultation : montant de l'indemnité, les dates et lieux de naissance, les coordonnées personnelles (adresse postale, adresse électronique, téléphone), le solde des congés, des RTT et du compte épargne temps, la mention relative au choix de l'agent de ne pas se faire assister¹⁷;

• les délibérations sur le régime indemnitaire « actuel »⁶;

• les critères en vigueur concernant la promotion interne ou les avancements de grade¹¹ et délibération en vigueur sur les ratios d'avancement promus et promouvables;

• la liste des agents promouvables selon les règles statutaires sur un grade ou un cadre d'emplois supérieur¹² et les tableaux d'avancement et listes de promotion¹³...

publics communicables ou non aux tiers selon la (CADA) en un tableau

COMMUNICABLES QU'À L'AGENT CONCERNÉ* :

• les mentions qui porteraient atteinte au secret de la vie privée, au secret des affaires et au secret médical de l'intéressé (date et lieu de naissance, âge, adresse personnelle, situation familiale, référence à des absences pour raisons de santé, date des congés, mesure de suspension, supplément familial, adresse électronique professionnelle individuelle, quotient de travail¹⁴, numéro de sécurité sociale¹⁵, la liste des noms des personnes handicapées employées par la ville¹⁶ etc.);

• les mentions révélant une appréciation ou un jugement de valeur concernant l'agent (notamment les primes de rendement ; indemnités et heures supplémentaires¹⁷, Montant de l'IFSE (si part variable lié à l'expérience), du CIA¹⁸, le montant des primes COVID 19¹⁹, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle²⁰, primes pour travaux supplémentaires, les témoignages faits par ledit agent, les listes des agents proposés à la promotion interne, les avis de la CAP²¹, la mention relative au choix de l'agent de ne pas se faire assister, lorsque la rémunération qui figure dans le contrat de travail est arrêtée d'un commun accord entre les parties sans référence à des règles la déterminant²², compte-rendu d'entretien;

• ce qui relève de l'injure, de la calomnie ou de la diffamation etc. (Dossier médical / dossier individuel).

* Ces informations ne sont communicables qu'à l'agent concerné mais aussi aux agents ayant compétence pour assurer la mission pour laquelle ces renseignements ont été recueillis et à l'autorité territoriale et son délégataire²³. Les agents des RH doivent faire preuve de discrétion professionnelle, en vertu de l'article 26 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983. Ils ne peuvent être déliés de cette obligation que par décision expresse de l'autorité dont ils dépendent sous peine de sanction disciplinaire²⁴. En outre, la communication à des tiers non autorisés d'informations nominatives faisant l'objet de traitements informatisés, constitue une infraction spécifique²⁵. A l'instar des organisations syndicales²⁶, les élus sans délégation²⁷ n'ont pas de droit supplémentaire en la matière sauf si cela entre dans son droit à l'information pour délibérer.

¹ Articles L311-1 et suivants du code des relations entre le public et l'administration

² CE, 26 mai 2014, Communauté agglomération Bayonne-Anglet-Biarritz, n° 342339

³ Conseil 20190471 Séance du 28/02/2019

⁴ Article L. 2121-26 du code général des collectivités territoriales / Conseil d'Etat, 9 novembre 1973, n° 80724

⁵ Avis 20182513 Séance du 28/06/2018

⁶ Avis 20205466 Séance du 28/02/2021

⁷ Avis 20152472 Séance du 09/07/2015 / Avis 20212615 Séance du 31/05/2021

⁸ Avis 20211854 Séance du 15/04/2021

⁹ Avis 20202861 Séance du 31/12/2020

¹⁰ Conseil d'Etat, 10ème - 9ème chambres réunies, 14/11/2018, 409936

¹¹ Avis 20156222 Séance du 04/02/2016

¹² Avis 20144879 Séance du 05/03/2015

¹³ Avis 20140195 Séance du 13/02/2014

¹⁴ Avis 20210929 Séance du 25/03/2021

¹⁵ Avis 20152472 Séance du 09/07/2015

¹⁶ Conseil 20034491 Séance du 06/11/2003

¹⁷ Conseil d'Etat, 04/11/2020, 427401 / Conseil 20190471 Séance du 28/02/2019

¹⁸ Avis 20194540 Séance du 02/04/2020

¹⁹ Avis 20211564 Séance du 15/04/2021

²⁰ Conseil 20210784 Séance du 25/03/2021

²¹ Avis 20156222 Séance du 04/02/2016

²² Avis 20205182 Séance du 04/03/2021

²³ Conseil d'Etat, 11 février 1972 n°76799

²⁴ Cour Administrative d'Appel de Marseille, 03/07/2012, 10MA00788

²⁵ Article 226-22 du code pénal

²⁶ Avis 20130254 Séance du 07/02/2013 + cf 6

Un seul portail pour tous les concours et examens professionnels de la fonction publique territoriale.

35 concours et 20 examens
chaque année sur toute la France.*

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



En
2021

*Panorama de l'emploi territorial 2020



Fonctionnaire territorial, un seul portail pour vous faciliter l'accès à toutes vos opportunités !

35 concours
et 20 examens
chaque année
sur toute la France.*

En
2021

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



*Panorama de l'emploi territorial 2020



Devenir fonctionnaire territorial,
des opportunités pour chaque parcours.



Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



En
2021



Devenir fonctionnaire territorial,
des chiffres riches d'opportunités.

35
CONCOURS
20
EXAMENS
PROFESSIONNELS
organisés chaque année
dans toute la France*

+ de 250
métiers représentés

+ de 18 000
postes ouverts sur concours

En
2021

Retrouvez tous les
concours et examens
professionnels sur
concours-territorial.fr



*Panorama de l'emploi territorial 2020

