17 / JUILLET 2022 / LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13

Regard territorial

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
Le vote électronique à 100% pour 2022

Une nouvelle organisation pour les instances médicales

Le premier plan santé spécifique fonction publique territoriale

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

ÉDITO de Georges Cristiani - Président du CDG 13

Dans un contexte de baisse continue des dotations, d'une augmentation des charges de fonctionnement, tarifs de l'énergie en tête, et d'une dégradation générale des finances des collectivités, les services publics sont plus que jamais mis à l'épreuve. Dans les territoires, les agents du CDG 13 poursuivent leur mission avec volonté, proximité et dévouement pour accompagner et conseiller au quotidien les élus et agents territoriaux.

Dans ce dix-septième numéro de Regard Territorial, vous y retrouverez des actualités comme la pérennisation de la médiation préalable obligatoire, désormais mission obligatoire des CDG, l'évolution de la médecine préventive dans la FPT, ou encore la création de la fonction Référent Laïcité, et sa mise en œuvre au CDG 13 pour le compte de ses collectivités, entre autres...

Rendez-vous de chacune de nos publications, le dossier s'intéresse à l'organisation des élections professionnelles 2022 dont le scrutin sera 100% électronique, mais également à la réforme des instances médicales...
Vous retrouverez des informations relatives à la nouvelle prestation retraite proposée par le relais CNRACL puis, pour clôturer, un retour en images sur les événements marquants passés et sur ceux à venir... Tout un programme ! ■

Bonne lecture !

••• Au Sommaire •••

03 > **NEWS** /// **04** > **ACTUS** : La médiation préalable obligatoire / Plus de lisibilité et d'accessibilité pour le Code général de la fonction publique / Un nouveau référent dédié à la laïcité / Un nouveau référentiel budgétaire et comptable pour les collectivités : le M57 /// **06** > **DOSSIER** : Élections professionnelles : le vote électronique à 100% pour 2022 / Une nouvelle organisation pour les instances médicales /// **10** > **COLLECTIVITÉS** : Port-de-Bouc : archives d'une ville ouvrière en chantiers / Des nouveautés pour le RSU 2021 / Le contrat groupe d'assurance statutaire : une assurance couplée à un outil de gestion de l'absentéisme et de maîtrise des coûts / La commande publique : des outils juridiques pour faire face à l'envolée des prix / Une révolution pour les inscriptions aux concours et examens professionnels : la full démat... / L'inaptitude à l'exercice des fonctions du grade et le reclassement en question... /// **16** > **SANTÉ** : Plan santé / Permanences d'écoute psychologique, un bilan positif pour la première année /// **18** > **PROFFESSION** : Bien recruter dans la filière sécurité : le gardien-brigadier de police municipale / Fiche régime retraite /// **20** > **ÉVÉNEMENTS** : Retour en images / Save the date.

Un nouveau logo pour les CDG de la région sud

Les Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Région Sud Provence-Alpes-Côte d'Azur adoptent une nouvelle identité visuelle. Un logo, reflet d'un territoire entre terre et mer, profondément ensoleillé et qui véhicule les valeurs de service public de l'ensemble des agents et personnels de la fonction publique territoriale des six départements de la Région Sud : les Alpes-de-Haute-Provence (04), les Hautes-Alpes (05), les Alpes-Maritimes (06), les Bouches-du-Rhône (13), le Var (83) et enfin le Vaucluse (84). Il illustre la dynamique de coopération régionale engagée par les CDG de la Région Sud. ■

LE CHIFFRE

3583

QUESTIONS TRAITÉES EN 2021 par le service expertise statutaire et juridique

80% pour les Collectivités affiliées et 20% pour celles qui sont non affiliées. Cette augmentation illustre le besoin d'accompagnement des collectivités dans la mise en œuvre des nombreuses réformes que connaît la Fonction publique territoriale.

#choisirleservicepublic la nouvelle marque employeur du service public

Le 7 février 2022, Amélie de Montchalin, alors Ministre de la transformation et de la fonction publiques a lancé choisirleservicepublic.gouv.fr, la première plateforme de marque employeur des services publics, tête de pont de la politique d'attractivité de la fonction publique voulue par le gouvernement. Cette plateforme est destinée à mieux faire connaître les métiers du service public et attirer de nouveaux talents. Elle rassemble dès cette année 45 000 offres d'emploi individuelles, ainsi que des contenus d'information sur les métiers, les campagnes de recrutement par concours, les opportunités de carrières dans les trois fonctions publiques ; l'État, la territoriale et l'hospitalière. Et, à la fin du 1er semestre 2022, elle aura réuni toutes les campagnes de recrutement du service public ■

Des évolutions pour la médecine préventive dans la fonction publique territoriale

DES VISITES D'INFORMATION ET DE PRÉVENTION RÉGULIÈRES

En remplacement des visites périodiques, les visites d'information et de prévention à effectuer au minimum tous les 2 ans seront soit réalisées par le médecin du travail, soit par un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé. Elles ont pour objet d'interroger l'agent sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels de sa fonction, de le sensibiliser sur les moyens de prévention, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, mais aussi de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé.

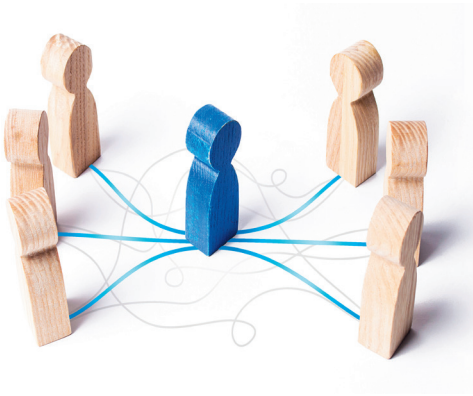
UNE ORGANISATION ET DES COMPÉTENCES ÉLARGIES

Le décret vient étendre les missions des services de médecine préventive. Désormais, ils auront un rôle de conseil en ce qui concerne la protection des agents contre l'ensemble des nuisances, l'adaptation des postes, l'hygiène générale des locaux et l'évaluation des risques professionnels. ■

La médiation préalable obligatoire : une mission obligatoire pour les cdg

Après une période d'expérimentation à laquelle près de 42 CDG ont participé, la loi pour la confiance dans l'institution judiciaire n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pérennise et généralise la médiation préalable obligatoire (MPO) pour certains litiges de la Fonction Publique Territoriale. L'article 28 de ladite loi prévoyant désormais que la MPO est une mission obligatoire pour les Centres de gestion.

La médiation est un mode alternatif de règlement des différends qui, grâce à l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale dénommée « le médiateur », doit permettre à l'employeur public et son agent de trouver un accord dans le cadre d'un véritable dialogue. Souvent plus efficace, en termes de délai et de coût, que l'engagement d'une procédure contentieuse devant un tribunal, elle n'est pas une procédure contraignante. Elle repose sur la responsabilité et l'autonomie des personnes : son principe étant le libre consentement des parties, ces dernières peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.



Le CDG 13 engagé pour la MPO

Pour bénéficier de la mission de médiation préalable obligatoire, les collectivités territoriales intéressées ont l'obligation de délibérer et de signer une convention d'adhésion. La saisine du médiateur placé auprès du CDG 13 concernera uniquement les cas de litiges concernés par la MPO et les agents employés par les collectivités territoriales du département ayant conventionné avec le CDG 13. 3 agents du CDG 13 sont d'ores et déjà en cours de formation afin d'obtenir la certification Médiateur. Cette mission sera effective à compter du 1er janvier 2023 et les conditions tarifaires seront définis dans la convention. ■

La médiation

7 domaines d'intervention du médiateur

- La rémunération
- Les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés
- La réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi
- Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne
- La formation professionnelle
- Les mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés
- L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour des raisons médicales.

Plus de lisibilité et d'accessibilité pour le Code général de la fonction publique

Le 1er mars 2022 est entrée en vigueur la partie législative du Code général de la fonction publique (CGFP), qui réunit dans un unique corpus juridique des dispositions complexes et éparses. Ces dernières sont issues en particulier des quatre lois dites statutaires : la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984,
la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.
Selon le rapport au Président de la République sur le sujet, l'adoption du CGFP, réalisée à droit constant, vise à « rendre plus lisible et accessible un statut modernisé ».

Ce nouveau code est désormais subdivisé par thématiques au sein de huit livres :

Livre Ier : droits, obligations et protections
Livre II : exercice du droit syndical et dialogue social
Livre III : recrutement
Livre IV : principes d'organisation et de gestion des ressources humaines
Livre V : carrière et parcours professionnels
Livre VI : temps de travail et congés
Livre VII : rémunération et action sociale
Livre VIII : prévention et protection en matière de santé et de sécurité au travail

Il convient de noter que seules les dispositions relatives à la partie législative du code sont entrées en vigueur, même si une codification est également prévue à terme pour les dispositions règlementaires.

Plus d'informations sur notre site internet : **www.cdg13.com** ■

Un nouveau référent dédié à la laïcité

Auparavant susceptible de relever des attributions du Référent Déontologue par la circulaire du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique, la fonction de Référent Laïcité est aujourd'hui une fonction spécifique, création de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République. Ce dernier est donc désormais en charge d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout fonctionnaire ou chef de service qui le consulte, de sensibiliser les agents publics à la laïcité, et d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année.
Choisis parmi les magistrats, fonctionnaires et militaires, en activité ou retraités, ou parmi les agents contractuels bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, les Référents Laïcité bénéficient ensuite d'une formation adaptée à leurs missions et à leur profil. Pour le CDG 13, le Président du conseil d'administration Georges CRISTIANI, a proposé de confier depuis le 1er mars dernier, cette mission à M. Jacques CALMETTES, Magistrat Honoraire et ancien Magistrat de la Cour d'Appel d'Aix-en-Provence, également Référent Déontologue du CDG 13. ■

Journée de présentation aux collectivités
le 2 juin 2022 au CDG - 70 participants

Généralisation du référentiel M57 pour les collectivités

Le référentiel M57 est l'instruction budgétaire et comptable la plus récente. Ce dernier permet le suivi budgétaire et comptable d'entités publiques locales (bloc communal, départemental et régional) tout en conservant certains principes budgétaires applicables aux référentiels M14, M52 et M71. Il est applicable de plein droit, par la loi, aux collectivités territoriales de Guyane, de Martinique, à la Collectivité de Corse, aux Métropoles, à la Ville de Paris ; par droit d'option, à toutes les collectivités locales et leurs établissements publics ; par convention avec la Cour des Comptes pour l'expérimentation de la certification des comptes ; et par convention avec l'État pour l'expérimentation du compte financier unique.

Le référentiel M57 assouplit les règles budgétaires selon le modèle régional, en termes de Pluri annualité, de Fongibilité des crédits et de Gestion des dépenses imprévues. Il apporte également des évolutions aux règles comptables comme le Contrôle des biens, l'immobilisation par composant, et l'amortissement entre autres. Cette généralisation est actuellement en cours de déploiement, avec une perspective de rendre le M57 obligatoire à compter du 1er janvier 2024. ■

DOSSIER

Élections professionnelles : le vote électronique à 100% pour 2022

Le 9 mars dernier paraissait l'arrêté ministériel fixant la date des prochaines élections professionnelles. Notez-le, ce sera le 8 décembre 2022. À cette occasion, les agents de la Fonction Publique, comme tous les quatre ans, seront amenés à s'exprimer pour désigner leurs représentants auprès des différentes instances paritaires : Commissions Administratives Paritaires pour les fonctionnaires, Commissions Consultatives Paritaires pour les contractuels de droit public et le nouveau Comité Social Technique pour tous les agents, y compris les contractuels de droit privé.
Les services du CDG 13 ont donc commencé à rencontrer les organisations syndicales représentatives dès le mois d'octobre 2021 afin d'évoquer un éventuel virage dans l'organisation de ces scrutins : ainsi en 2022, le vote aura lieu exclusivement par voie électronique.

Si de prime abord cela peut ressembler à une révolution, il convient de rappeler que jusqu'en 2018, quasiment 60 % des 13 300 votes effectués dans le périmètre du Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône devaient être opérés par correspondance par les agents, via les services postaux, et non dans un bureau de vote classique. Les bureaux de vote ne devaient être prévus que dans les collectivités comptant des effectifs importants.

Ainsi, les bulletins de vote papier et les enveloppes postales seront remplacés cette année par les ordinateurs ou les smartphones.

La solution retenue par le CDG 13 après mise en concurrence est celle proposée par Voxaly. Les atouts de celle-ci :
- respect et conformité aux exigences CNIL et RGPD (anonymat, confidentialité, disponibilité, preuve...)
- DATA CENTERS localisés en France
- une expérience avérée en matière de vote électronique dans la fonction publique.

En 2022, plus besoin de se déplacer pour voter. Néanmoins, des bureaux de vote électroniques seront mis en place dans les collectivités, au plus près des agents, pour ceux qui voudraient voter sur leur lieu de travail. Concrètement, un ordinateur sera mis à disposition dans une salle prévue à cet effet. Une personne désignée au préalable par le CDG 13 sera également disponible sur place pour faire bénéficier, ceux qui le souhaitent, d'une aide technique lors du vote.

Afin d'assurer la sécurisation et la confidentialité des votes, chaque agent sera destinataire en amont d'un code personnel d'identification et d'une notice explicative pour faciliter la connexion sur la plateforme de vote. C'est sur celle-ci que les électeurs retrouveront les professions de foi des différentes organisations syndicales présentant des candidats, ainsi que les bulletins de vote électronique. ■

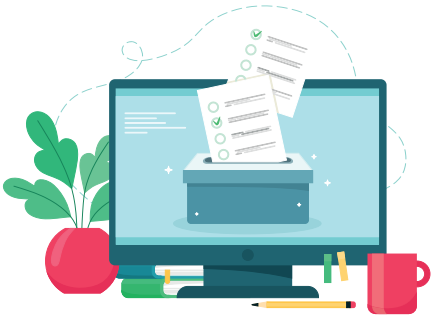
CST
1748 agents
8 sièges
de titulaires

CAP A
701 agents
6 sièges
de titulaires

CAP B
966 agents
7 sièges
de titulaires

CAP C
7626 agents
8 sièges
de titulaires

CCP
2355 agents
8 sièges
de titulaires



Dans les Bouches-du-Rhône, le Centre de Gestion organise ces élections pour le compte de ses 187 collectivités affiliées selon la répartition suivante :

- CAP (catégories A, B et C) et CCP : organisation des élections pour toutes les collectivités affiliées (dont les effectifs sont inférieurs à 350 agents)

- CST : organisation des élections pour les collectivités de moins de 50 agents. Les collectivités affiliées qui comptent entre 50 et 350 agents devront donc organiser leurs propres élections au CST en interne. Des documents sont disponibles pour les aider sur le site internet du CDG 13.

PRINCIPALES ÉCHÉANCES

ANIMATION DU DIALOGUE SOCIAL AVEC DES RÉUNIONS ET ÉCHANGES RÉGULIERS AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

1er janvier : date de référence pour déterminer les effectifs

1er juin : date limite de détermination des effectifs et de la part de représentation hommes / femmes

8 juin : date limite de délibération déterminant le nombre de représentants au CST

Entre juin et octobre : expertise indépendante de la solution de vote électronique

2 octobre (J-60 jours) : publicité de la liste électorale par voie d'affichage
20 octobre (J- 6 semaines): Date limite de dépôt des listes de candidats par les délégués de listes des organisations syndicales

Fin octobre / novembre : délibération CA CDG 13 sur les modalités d'organisation du scrutin

Avant le 1er novembre : formation des membres du bureau sur le système de vote électronique

15 novembre (J-16 jours) : date limite de mise en ligne des candidatures et professions de foi et communication aux électeurs d'une information précisant les modalités d'accès à ces documents par voie électronique

16 novembre (J-15 jours) : transmission par courrier aux électeurs d'une notice d'information détaillée sur le déroulement des opérations électorales
+ Transmission des professions de foi par courrier.

30 novembre : date limite scellement du site

Du 1er au 8 décembre: date du scrutin

CONSEIL MÉDICAL

Une nouvelle organisation pour les instances médicales

Annoncée par l'ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020, la réforme des instances médicales a vocation à fusionner les deux instances médicales : le Comité médical et la Commission de réforme, pour la mise en place d'une instance unique, le Conseil médical.

Justifiée par le fait de simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances préexistantes, la mise en œuvre effective de la réforme devait intervenir au plus tard le 1er février dernier. Cette échéance n'ayant pu être respectée, la concrétisation des changements souhaités n'est intervenue que par la publication d'une série de décrets le 13 mars 2022 au Journal Officiel.

Modifiant le décret n° 87-602, le décret n° 2022-350 instaure le Conseil médical pour la fonction publique territoriale. Celui-ci est désormais seule instance et, partant, seul interlocuteur pour les collectivités territoriales et établissements publics. Concernant son entrée en vigueur, il peut être relevé que si le décret a pour ambition de s'aligner avec la date avancée du 1er février 2022, le principe de non-rétroactivité appelle davantage à retenir celle du lendemain de sa publication à savoir le 14 mars 2022.

Un décret qui intervient sur plusieurs aspects de l'instance médicale

Composition, fonctionnement, motifs de saisine... Les champs sont multiples.De prime abord, il doit être indiqué que la présidence de l'instance est désormais assurée par un médecin et, plus précisément, par l'un des médecins agréés titulaires désignés par le Préfet. Ceci marque une rupture avec les anciennes dispositions permettant la désignation, entre autres, d'un fonctionnaire territorial placé sous son autorité, soit une personnalité qualifiée qu'il désigne en raison de ses compétences.

Ensuite, une articulation similaire avec ce qui préexistait est constatée. En effet, le Conseil médical a la possibilité de se réunir de deux manières à savoir en formation restreinte et en formation plénière. La formation restreinte est une formation médicale où seuls siègent trois médecins agréés titulaires ou, selon, suppléants. La formation plénière se distingue, quant à elle, du fait de sa qualité médicale et paritaire. Ainsi, devront se réunir trois médecins agréés titulaires ou, selon, suppléants, deux représentants de l'administration et deux représentants du personnel, chacun disposant alors de deux suppléants au besoin.

Pareillement concernant les attributions, se retrouvent les anciennes pratiques. En ce sens, le Conseil médical, réuni en formation restreinte, aura connaissance des dossiers en lien avec les congés pour raison de santé (sachant que l'ordonnance du 25 novembre 2020 comprend comme tels : le congé de maladie, le congé de longue maladie et le congé de longue durée). Réuni en formation plénière, le Conseil médical se prononcera sur les dossiers relatifs à l'imputabilité au service de l'accident de service ou de trajet ainsi qu'à la reconnaissance de la maladie professionnelle.

Plus précisément, les motifs de saisine propres à chacune des formations sont respectivement prévus dans les dispositions des articles 5 et 5-1 du décret n° 87-602. Des changements ont été opérés au sein de ceux-ci. A titre d'exemple, seuls les renouvellements des congés de longue maladie et de longue durée intervenant pendant la période de demi-traitement nécessitent l'avis du Conseil médical qui se réunira en formation restreinte.

Suite à ces modifications, certaines situations ne requièrent plus l'avis de l'instance médicale. En ce sens et entre autres, doivent désormais être gérés en interne :

- **La prolongation** de congé de maladie au-delà de six mois consécutifs ;
- **Le renouvellement** d'un congé de longue maladie intervenant dans la période durant laquelle l'agent bénéficie de son plein traitement (autrement dit, pour le renouvellement intervenant au cours de la première année) ;
- **Le renouvellement** d'un congé de longue durée intervenant dans la période au sein de laquelle l'agent bénéficie de son plein traitement (autrement dit, pour le renouvellement intervenant au cours des trois premières années) ;
- **La réintégration** à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée dès lors que cette reprise n'intervient pas à l'expiration des droits à congés pour raison de santé de l'agent et que l'agent ne se trouve pas dans l'une des deux situations à savoir : agent exerçant des fonctions qui exigent des conditions de santé particulière ou bénéficiant d'un congé de longue maladie ou longue durée d'office ;
- **L'aménagement** des conditions de travail du fonctionnaire après congé de maladie ou disponibilité d'office.

Aussi, l'attribution de l'allocation d'invalidité temporaire (AIT) est seulement conditionnée à l'accord de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

Une journée actu autour du conseil médical

Le 24 mai, le CDG 13 a organisé une Journée Actu relative à la réforme des instances médicales. Au programme, la création effective du Conseil Médical et les modalités de fonctionnement de ce dernier : composition et présidence, formations et attributions, instructions et saisines modifiées, information des agents, organisation des séances et gestion des situations, mais aussi dématérialisation des saisines. 73 collectivités ont participé à cette journée.

Plus de détails sur **www.cdg13.com** et **www.cdg13.com/actualites/conseil-medical-support-de-presentation-de-la-reunion-dinformation-du-24-mai.html**

Un fonctionnement renouvelé

Concernant le fonctionnement, il est prévu que le Président du Conseil médical, assisté du secrétariat, instruit les dossiers. Il a néanmoins la possibilité de confier cette mission aux autres médecins membres du Conseil en désignant ceux-ci comme médecins instructeurs. Ces derniers peuvent recourir à l'expertise d'un médecin agréé. À noter que lorsque le Conseil médical siège en formation plénière, il dispose de tout témoignage, rapport et constatation propre à éclairer son avis. Il peut faire procéder par l'autorité territoriale à toute mesure d'instruction, enquête et expertise qu'il estime nécessaire.

Pour la tenue des séances, celles-ci sont dirigées par le Président et, en son absence, ce dernier désigne comme tel un des médecins titulaires nommés. A défaut, le médecin le plus âgé assure la présidence.

En outre, les règles de quorum sont modifiées. En ce sens, pour la formation restreinte doivent être présents deux de ses membres au moins ; pour la formation plénière, quatre de ses membres, dont deux médecins ainsi qu'un représentant du personnel. Pour les représentants du personnel, il est à noter qu'ils ne peuvent siéger que pour leur catégorie attitrée. Lorsque le quorum n'est pas atteint, les dispositions prévoient désormais une nouvelle convocation, laquelle doit être envoyée dans un délai de huit jours aux membres de la formation qui siègeront alors valablement quel que soit le nombre de membres présents à la prochaine séance.

Enfin, la notification des avis par le Secrétariat du Conseil médical est désormais prévue pour l'autorité territoriale mais également pour l'agent concerné.
Pour tout renseignement, vous pouvez vous rapprocher du Secrétariat du Conseil médical du Centre de gestion des Bouches-du-Rhône. ■

Port-de-Bouc : archives d'une ville ouvrière en chantiers

ARCHIVES

Des archives valorisées pour un patrimoine préservé

Le bananier Fort Richelieu, le paquebot Ville d'Alger, le cargo minéralier le Penvenan… Le point commun entre ces trois navires et bien d'autres ? Tous ont été construits en Provence, à Port-de-Bouc, par les Chantiers et Ateliers de Provence (CAP).

L'entreprise de construction navale a contribué au développement de la commune économiquement comme socialement. Véritable moteur d'attractivité pour des populations venues de tout le bassin méditerranéen, les CAP ont construit plus de 300 navires entre 1899 et 1966.

À la suite de la fermeture des chantiers, les archives des CAP ont été abandonnées dans les entrepôts, subissant de multiples pillages et les désagréments du temps. Alertée de cette situation, la commune de Port-de-Bouc a alors pris l'initiative de sauvegarder les archives qui pouvaient l'être et de conserver les vestiges de cette histoire passée au sein des archives municipales.

Un effort important a alors été engagé par la commune, accompagnée de l'archiviste du CDG 13, afin d'identifier, de reconditionner et de valoriser ce très riche fonds d'archives. Celui-ci comprend des documents aussi variés que des documents iconographiques, des dossiers et dessins techniques, des maquettes ou encore des photographies sur plaques de verre.

Une histoire qui s'ouvre au public

À l'occasion d'une journée portes-ouvertes, organisée au mois de mai 2022, une exposition a permis de faire connaitre ces documents et ces objets remarquables auprès d'un large public.

Cet événement a été organisé par le Service d'archives de Port-de-Bouc, en collaboration avec l'archiviste du CDG 13, dans le cadre du « Mois de l'engagement » proposé par l'Association des Archivistes Français (AAF).

Ces archives exceptionnelles, qui ont déjà été valorisées par de nombreux chercheurs et artistes de la région, sont également communicables à toutes les personnes qui en feraient la demande.

Mémoire écrite et figurée des Chantiers et Ateliers de Provence, ces archives tiennent une place importante dans l'histoire de la ville, mais également dans les mémoires des anciens employés comme des habitants de la commune. ■

Des nouveautés pour le RSU 2021

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré un rythme annuel pour le recueil des données sociales. Après une année de transition en 2020, l'arrêté fixant la liste des indicateurs à recueillir pour 2021 est paru. Il entraîne plusieurs changements.

L'arrêté du 10 décembre 2021 fixe, pour la fonction publique territoriale, une liste de 117 indicateurs à recueillir dans le cadre du rapport social unique, le RSU. 64 % de ces indicateurs sont nouveaux ou modifiés. Ces changements entraînent donc de nombreuses adaptations techniques à apporter tant à l'application données sociales des CDG qu'aux logiciels SIRH proposés par les différents fournisseurs.
La nécessaire mise à jour de ces supports informatiques constitue un travail important qui entraîne inévitablement un décalage dans le temps de la campagne de recueil des données sociales 2021.
Une fois l'application données sociales parfaitement mise à jour et les tests réalisés, l'ensemble des collectivités et établissements territoriaux des Bouches-du-Rhône seront informés de la date d'ouverture de la campagne RSU 2021. Sur le site Internet du CDG 13 seront mis à disposition les documents de référence.

Sont également mis à jour :
- Le guide d'utilisation de l'application,
- La foire aux questions.

Autre nouveauté de cette campagne : le fichier Excel de la DGCL ne sera plus disponible. Désormais, tous les employeurs territoriaux, quels que soient leur type et leur taille, devront saisir leurs données exclusivement via l'application des CDG. Une application disponible depuis 2017 et d'ores et déjà utilisée par de nombreux acteurs territoriaux.

Le CDG 13, comme toujours fait, ne vous laissera pas seul face à cette obligation. Vous pourrez contacter autant que de besoin le service emploi qui répondra à vos questions, vous accompagnera dans cette collecte 2021 et dans l'édition de vos synthèses. ■

Bon à savoir :

La saisie de vos données sociales permet également le pré-remplissage d'outils pratiques pour :

- La révision de vos lignes directrices de gestion
- La réalisation et la mise à jour du baromètre égalité professionnelle et l'élaboration ou la révision du plan d'actions triennal

bilansocial@cdg13.com / 04 42 54 40 61 / 54 / 90

ASSURANCE STATUAIRE

Le contrat groupe d'assurance statutaire : une assurance couplée à un outil de gestion de l'absentéisme et de maîtrise des coûts

Depuis quelques semaines, le CDG 13 a engagé la procédure de marché afin de renégocier le contrat groupe d'assurance statutaire. Cette assurance a pour objet de garantir le remboursement de tout ou partie des sommes à la charge des collectivités adhérentes liées à la protection sociale statutaire des personnels territoriaux.

LES ABSENCES POUR RAISON DE SANTÉ, UN RISQUE MAJEUR POUR LES COLLECTIVITÉS

La gravité des absences au travail pour raison de santé progresse un peu plus chaque année, sous l'effet du vieillissement de la population active. Visible sur l'ensemble des natures d'absences, la durée des arrêts affiche une augmentation continue et importante sur les 5 dernières années :

ÉVOLUTION DE LA GRAVITÉ (DURÉE MOYENNE D'ARRÊT) - BASE 100 EN 2015

158 MALADIE ORDINAIRE

137 TOUTES NATURES D'ABSENCES

130 ACCIDENT DU TRAVAIL

121 LONGUE MALADIE

112 MALADIE ORDINAIRE

154 COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES

14 217 AGENTS

LES 3 ÉTAPES CLÉS DE LA PROCÉDURE

MAI 2022
avis de publicité

JUIN 2022
réception des candidatures

JUILLET 2022
réception des offres

SEPTEMBRE 2022
attribution du marché

plus de 37% d'augmentation en 5 ans. Et les effets cumulatifs des différentes réformes des retraites ne vont qu'accentuer ces tendances.

UN OUTIL MULTIFONCTIONS POUR UNE MEILLEURE EFFICACITÉ DES SERVICES

Une absence pour raison de santé, quelle qu'en soit la nature : accident du travail, maladie professionnelle ou ordinaire, peut entraîner des conséquences financières et organisationnelles importantes. D'où l'intérêt pour une collectivité d'être assurée et de bénéficier en plus des remboursements des rémunérations et frais médicaux, de bilans chiffrés permettant de diagnostiquer l'absentéisme par service, d'organiser des contres-visites et expertises médicales à la demande pour contenir la durée des arrêts les plus lourds, mais aussi d'obtenir des informations et des dispositifs d'accompagnement par le CDG 13 sur le choix des garanties et dans l'instruction des dossiers particuliers. L'absentéisme n'est pas une fatalité, des moyens sont à votre disposition pour garantir votre équilibre budgétaire. ■

La commande publique : des outils juridiques pour faire face à l'envolée des prix

D'abord en 2020 avec la crise sanitaire de la Covid-19, en 2021 avec la reprise économique, et désormais avec la situation géopolitique sont apparues d'importantes difficultés d'approvisionnement au niveau mondial touchant un large panel de matières premières et de produits : composants électroniques, matériaux essentiels... Les secteurs de l'informatique, du bâtiment et des travaux publics sont particulièrement impactés.

Dans ce contexte de pénurie avec pour effets une flambée des prix et un allongement des délais de livraison, une circulaire du Premier Ministre Castex en date du 30 mars 2022 apporte des recommandations en matière d'exécution des contrats de la commande publique.

L'ensemble des acheteurs publics sont donc invités à utiliser les outils juridiques à leur disposition pour atténuer les effets de ces tensions sur les cocontractants. Des recommandations, visant à soutenir les cocontractants, développées au travers de 5 grands axes :

1

LE RECOURS À LA MODIFICATION DES CONTRATS :
pour faire face aux situations imprévues, la conclusion d'avenants est justifiée afin de modifier le périmètre des prestations ou adapter les conditions d'exécution du marché. En revanche, il n'est pas possible de renégocier uniquement les prix par avenant.

L'APPLICATION DE LA THÉORIE DE L'IMPRÉVISION :
si la caractérisation de « force majeure » pour ce qui est de l'augmentation des prix des matières premières est exclue, en revanche, la théorie de l'imprévision peut s'appliquer sous le triple critère : un évènement imprévisible, qui est indépendant de l'action du cocontractant, et qui entraîne un bouleversement de l'économie du contrat. Ainsi pour les situations où l'économie du contrat est bouleversée par la hausse exceptionnelle de certains prix, l'application de la théorie de l'imprévision conduit à une indemnisation au bénéfice du titulaire. Cette indemnité vise à compenser une partie des charges supplémentaires supportées par le titulaire et s'établit par voie de convention. Attention, c'est bien au titulaire du contrat de déterminer et de justifier (preuves à l'appui) les charges extracontractuelles auxquelles il doit faire face.

LE GEL DES PÉNALITÉS CONTRACTUELLES :
suspension provisoire des clauses contractuelles telles que les pénalités de retard ou l'exécution des prestations aux frais et risques du titulaire, tant que l'approvisionnement « dans des conditions normales » est impossible.

L'INSERTION D'UNE CLAUSE DE RÉVISION DES PRIX :
cette clause est obligatoire lorsque les prestations sur lesquelles porte un marché sont exposées à des aléas majeurs ou du fait de l'évolution raisonnablement prévisible des conditions économiques.

LE TRAITEMENT DE DIFFICULTÉS ANALOGUES DANS LES CONTRATS DE DROIT PRIVÉ :
si des entreprises venaient à signaler à vos services les mêmes difficultés dans l'exécution de leurs contrats de droit privé, l'article 1195 du Code civil prévoit, pour ces contrats conclus depuis le 1er octobre 2016, une obligation de principe, analogue à la théorie de l'imprévision, de tirer les conséquences du bouleversement de l'équilibre économique du contrat par une renégociation du contrat entre les parties ou par une modification ou une résiliation par le juge.

FULL-DÉMAT

La « full-démat » des inscriptions aux concours et examens professionnels, des solutions pour répondre aux nouveaux défis numériques

Après l'inscription unique au concours, le CDG 13 se lance dans la « full-démat ». Décryptage d'une évolution des pratiques.

Cette année, le service concours du CDG 13 a procédé à une petite révolution : la mise en œuvre de la dématérialisation totale des inscriptions aux concours et examens professionnels.

Ce passage à la dématérialisation, baptisé « full-démat », s'est progressivement mis en place et, désormais, au moment de son inscription, le candidat dépose l'ensemble de son dossier et des pièces qui le constituent dans cet espace dédié unique.

Aussi, dans un souci de simplification administrative, les dossiers d'inscriptions ont été modifiés et allégés. Plutôt qu'un dossier d'inscription, les candidats complètent à présent en ligne les rubriques d'un formulaire simplifié.

Un espace unique pour plus de simplicité et d'efficacité

Après sa préinscription sur Internet via le portail unique (www.concours-territorial.fr) ou directement sur notre site (www.cdg13.com), le candidat reçoit par email son formulaire d'inscription pré-rempli qui comporte les informations qu'il aura lui-même renseignées. Il devra alors signer électroniquement le formulaire et le déposer sur son espace candidat avant la date limite de dépôt des dossiers indiquée sur le formulaire.

Par la suite, il déposera sur cette même plateforme les différentes pièces demandées en fonction des choix opérés : diplôme pour le concours externe, état de services pour le concours interne, certificat médical pour les candidats en situation de handicap...

Ce nouveau procédé permettra au candidat de gérer de manière plus simple et plus efficace ses inscriptions aux différents concours de la fonction publique territoriale.

Pour une transition en douceur, le CDG 13 a fait le choix de continuer à autoriser les candidats à envoyer la version papier de leur formulaire d'inscription par voie postale. Cette dérogation transitoire, permettra notamment aux candidats qui n'auraient pas accès à Internet ou qui rencontreraient des difficultés de connexion de transmettre au service concours leur formulaire et ainsi valider leur demande d''inscription. En outre, pour les candidats qui le souhaiteraient, le service concours met à leur disposition une borne d'inscription numérique dans le hall d'accueil du centre d'examens. Cette borne simple d'utilisation est accessible durant les horaires d'ouverture au public.

Un accompagnement à la démarche

Tous les moyens ont ainsi été mis en œuvre pour accompagner les candidats dans cette nouvelle ère de transformation numérique. Les agents du service concours se tiennent pleinement à la disposition des candidats que ce soit sur place, à l'accueil du CDG 13, ou par téléphone pour les accompagner, les rassurer dans leurs démarches et faciliter ainsi la prise en main de cette nouvelle fonctionnalité.

Pour la session 2022, ce sont les concours d'attaché territorial et d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles principal de 2ème classe (ATSEM P2C) qui inaugurent ce nouveau dispositif technique.

Après l'information instantanée des candidats via l'envoi de sms et la mise en œuvre de la « full-démat », d'autres projets numériques en lien avec les concours devraient progressivement voir le jour, pour toujours plus de simplification... ■

PPR

Inaptitude et PPR

Les avis d'inaptitude rendus par le Conseil Médical n'ouvrent pas automatiquement droit à une période de préparation au reclassement (PPR) : seuls les avis d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions du grade le peuvent.

Du fait d'une altération de son état de santé, un agent peut être dans l'impossibilité de poursuivre ses missions sur le poste qu'il occupait. Cette incompatibilité entre son état et son poste est alors appréciée par le médecin du travail qui préconisera soit un aménagement dudit poste, soit un changement d'affectation. Ces deux mesures ne constituent en rien un reclassement professionnel, l'agent restant dans son grade et, par conséquent, dans son cadre d'emplois.

Il est possible que l'état de santé d'un agent entraîne une inaptitude à l'exercice des fonctions de son grade. S'il ressort de l'avis du Conseil Médical que celle-ci est **définitive**, l'agent ne sera plus en mesure d'exercer les fonctions rattachées à son grade. Dans ce cas, une procédure de reclassement doit être enclenchée. **La constatation de cette inaptitude définitive ouvre pour l'agent le droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement (PPR)**. La collectivité employeur doit informer l'agent de ce droit dès réception de l'avis du conseil médical, et ce quand bien même son tableau des emplois n'offre pas, a priori, de perspectives de reclassement de l'agent au sein de ses effectifs au moment où la PPR lui est proposée. Cette PPR, d'une durée maximale d'un an sauf cas limitativement prévus , se matérialise sous la forme d'une convention a minima tripartite conclue entre le fonctionnaire, sa collectivité employeur et le CDG 13 (que la collectivité y soit ou non affiliée). Dans le cas de sessions d'immersion (observation ou mise en situation) au sein d'autres administrations que celle qui emploie l'agent, ces administrations sont également signataires de la convention. Toute convention PPR transmise à la signature du Président du CDG 13, comme tout avenant qui vient modifier substantiellement son contenu, notamment en termes de projet de reconversion professionnelle (changement de métier ou de filière de reclassement), doivent être accompagnés d'une fiche navette signée du médecin du travail, attestant ainsi qu'il a pris connaissance du projet et que ce dernier est compatible avec l'état de santé du fonctionnaire.

Partant, **toute inaptitude temporaire constatée ou tout aménagement de poste ou changement d'affectation préconisé ne saurait ouvrir droit à une PPR**. Seul un avis d'inaptitude définitive à l'exercice des fonctions du grade le peut.

Pour consolider vos démarches, nous vous invitons à solliciter le CDG 13 :

- Pour toutes questions relatives aux dossiers en cours d'instruction ou dans la perspective d'une saisine : contacter le conseil médical
- Pour toutes questions relatives à l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la PPR : contacter le service emploi

Bon à savoir

Il est important de préciser que le médecin agréé est compétent pour apprécier de l'inaptitude physique des agents publics et que le Conseil médical doit se prononcer sur celle-ci.

Retrouver sur le site www.cdg13.com, à la rubrique emploi territorial, les modèles de documents relatifs à l'élaboration et au suivi d'une convention PPR.

PLAN **santé**

LE 1ER PLAN SPÉCIFIQUE FONCTION PUBLIQUE

Ce premier plan constitue la feuille de route des employeurs et organisations syndicales en matière de santé au travail sur la période 2022/2025. Sa déclinaison locale permettra de repositionner la prévention primaire au cœur des politiques et démarches de prévention déployées.

QUI EST CONCERNÉ ?
Les 3 versants de la Fonction Publique : agents territoriaux, agents de l'État et agents hospitaliers

QUELLES OBLIGATIONS ?
Ce plan s'inscrit dans les obligations et moyens à déployer en matière de santé et sécurité au travail (SST) :
Le code du travail - partie 4 relative à la SST.
Le décret n°85-603 relatif à l'hygiène, la sécurité et la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale. Le décret n°2021-571 relatif aux comités sociaux territoriaux.

QUELS OUTILS ?
Des guides, circulaires et supports numériques seront progressivement déployés

QUEL HISTORIQUE ?
2 rapports LECOCQ

AOÛT 2018
«Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée» ■

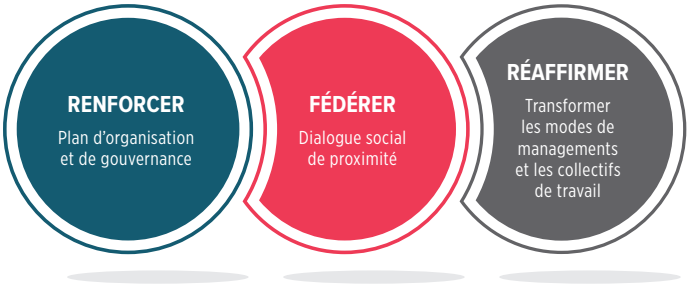
SEPT 2019
«La santé, la sécurité et la qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance» ■

CRISE SANITAIRE
Travaux, réflexions et négociations entre organisations syndicales et employeurs ■

AOÛT 2021
Loi Santé au travail ■

MARS 2022
Plan Santé au travail ■

QUEL OBJECTIF ?
Faire vivre la santé au travail en tenant compte des réalités de travail des agents publics



Promouvoir l'attractivité de la Fonction Publique

Fidéliser les agents

LA PRÉVENTION PRIMAIRE C'EST QUOI ?
C'est l'approche la plus efficace en prévention des risques. Elle consiste à éliminer ou combattre les risques à la source : supprimer dès que c'est possible dans l'organisation et le travail tout ce qui peut avoir des effets sur la santé ou la sécurité des agents ■

[1] DÉVELOPPER LE DIALOGUE SOCIAL ET LE PILOTAGE DE LA SST

- **8/12 :** élections professionnelles
- **2023 :** création des nouvelles instances Comité Social Territorial et Formation spécialisée en Santé Sécurité et Conditions de Travail
- **Les services Expertise Statutaire et Juridique, Prévention et Sécurité au Travail du CDG 13 répondent à vos questions**

[2] PRIORISER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION

- Positionner le Document unique comme véritable outil de pilotage au coeur de la démarche de prévention
- Mobiliser les acteurs en amont des projets de réorganisation et rénovation
- Développer la formation en Santé et Sécurité au Travail
- Former les agents aux 1ers secours en santé mentale
- Approfondir les dispositifs de prévention des risques psychosociaux
- Planifier et mettre en œuvre les actions de prévention

[3] FAVORISER LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

- **Diffuser** une culture qualité de vie et conditions de travail
- **Élaborer** des chartes managériales et accords Qualité de vie et conditions de travail
- **Anticiper** et accompagner le changement
- **Mettre en place** des espaces de discussion

[4] PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

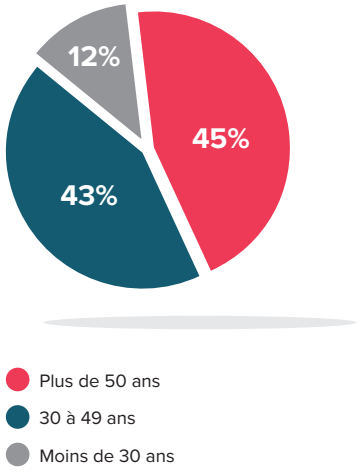
- Accompagner le reclassement et la réforme du dispositif
- Mettre en œuvre des entretiens de carrières
- Favoriser l'accès et les parcours dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Dans le département des Bouches du Rhône, 45% des agents suivis par le service de Médecine ont plus de 50 ans. Cet axe du Plan Santé revêt toute son importance et guidera les actions déployées sur le territoire.

[5] RENFORCER ET AMÉLIORER LE SYSTÈME D'ACTEURS DE LA PRÉVENTION

- Améliorer l'attractivité des postes de médecin du travail
- Renforcer la formation des assistants et conseillers. Définir des quotités de temps de travail
- Consolider, clarifier et améliorer la formation des ACFI
- Favoriser le développement des réseaux métiers Santé et sécurité au travail
- Accompagner le développement de la pluridisciplinarité

Répartition de agents par tranches d'âges



Source : Données Médecine CDG 13

En complément des directives et outils gouvernementaux et des actions qui seront menées par les acteurs nationaux en santé et sécurité au travail, le CDG 13, à travers son équipe pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmières, conseillers en prévention/ACFI, juristes, consultante en organisation...), apportera son expertise et son appui méthodologique aux collectivités du département dans la déclinaison locale de ce plan santé travail.

Les collectivités pourront s'appuyer sur le CDG 13 en lien avec les réseaux d'acteurs spécialisés et les actions conduites au niveau départemental pour adapter leur politique locale en santé sécurité et parvenir à développer une culture de prévention durable (organisation, moyens techniques et humains), indispensable au bon fonctionnement et à la qualité du service public. ■

Permanences d'écoute psychologique, un bilan positif pour la première année

Depuis avril 2021, en complément de son action sur le milieu professionnel, le service de médecine préventive s'est associé les compétences de 5 psychologues du travail qui interviennent sur prescription du médecin du travail dans le cadre de permanences d'écoute psychologique. Ils reçoivent les agents pour des entretiens individuels et confidentiels organisés chaque mois, ayant pour rôle de contribuer à résoudre des difficultés en lien avec l'environnement professionnel des agents. ■

UN BILAN ENCOURAGEANT

36 permanences à Aix, Châteauneuf-les-Martigues et Roquevaire.

93 entretiens en face à face.

Dont 31 entretiens de suivi.

FOCUS MÉTIER

Bien recruter son gardien-brigadier de police municipale

Pour chaque recrutement, les élus et managers se posent invariablement cette question : « Comment bien choisir ses collaborateurs ? ». Une interrogation qui se pose avec plus d'acuité encore lorsqu'il s'agit de recruter un agent de police municipale, et plus précisément un gardien-brigadier. On fait le point.

> UNE POLICE MUNICIPALE POUR UNE SÉCURITÉ RENFORCÉE

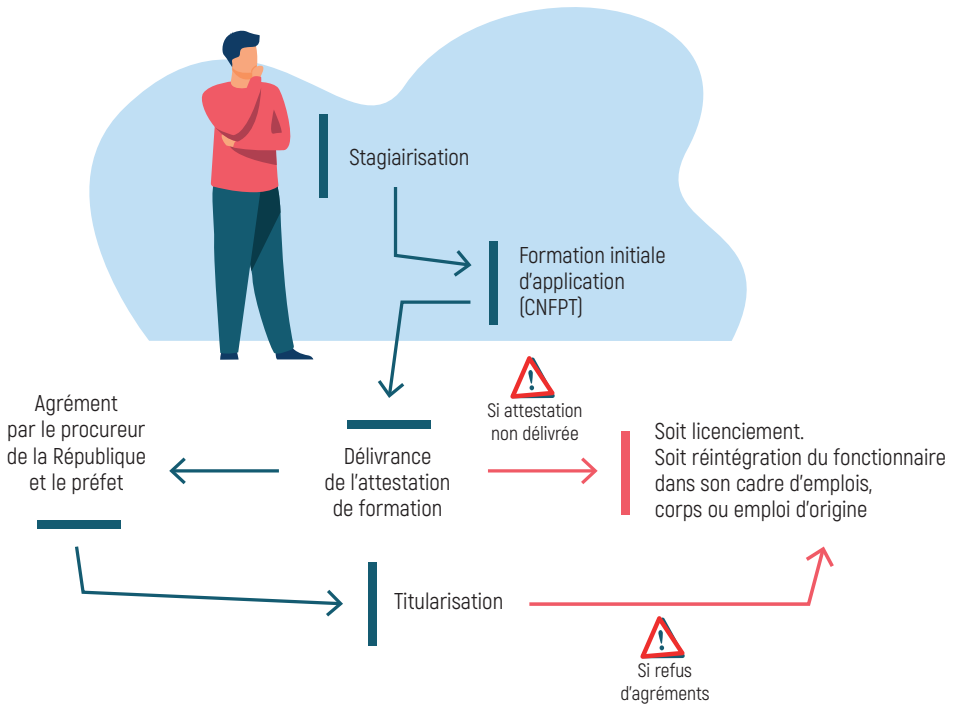
C'est un texte fondateur, la loi du 5 avril 1884, qui a initialement partagé les pouvoirs de police entre les maires et les préfets en fonction de la population recensée dans les communes.
Plus récemment, deux dispositions législatives ont encouragé l'étoffement des services de police municipale et leur professionnalisation : d'une part la loi n° 99-291 du 15 avril 1999 relative aux polices municipales qui reconnaît leur contribution à la sécurité et favorise leur développement ; d'autre part la loi n° 2003-239 du 18 mars 2003 pour la sécurité intérieure qui érige la coopération entre l'Etat, les collectivités et les acteurs privés en triptyque fondamental pour la sécurité intérieure, instaurant ainsi un continuum de sécurité.

> DES EFFECTIFS DE POLICE MUNICIPALE EN CONSTANTE AUGMENTATION

Selon le rapport de la cour des comptes d'octobre 2020, le nombre de policiers municipaux a progressé de 35 % entre 2002 et 2010 et de 18 % entre 2010 et 2018, une évolution plus rapide que celle des effectifs de police et de gendarmerie nationale.
Aujourd'hui, plus de 4 500 communes et EPCI intègrent une police municipale. Leur répartition géographique n'est pas homogène, et ce phénomène urbain se vérifie particulièrement en PACA où l'on recense 1 agent de police municipale pour 997 habitants contre 1 pour 2 044 habitants en moyenne en France.
La particularité en PACA porte également sur le taux d'armement plus élevé dans 5 des 6 départements de notre région
Ces particularités mises à part, les policiers municipaux sont des agents de terrain, particulièrement visibles, en lien constant avec toutes les composantes de la population. Par leur action, ils veillent au respect des pouvoirs de police du maire et concourent au maintien du bon ordre, de la tranquillité, de la sécurité et de la salubrité publiques, ô combien appréciés voire revendiqués par les administrés.

> UNE FORMATION EXIGEANTE ET UN PROCESSUS DE RECRUTEMENT À SOIGNER

Les futurs agents doivent suivre une formation initiale conséquente (jusqu'à 6 mois) et exigeante en termes de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être. Ils doivent ensuite recueillir le double agrément par le procureur de la République et le préfet, afin de valider leur cursus. Le recrutement fait également l'objet d'une attention particulière, les CDG PACA se sont donc engagés dans la conception d'un « guide pour bien recruter dans la filière sécurité » qui est diffusé sur l'ensemble de la région. ■



REPÈRES

+ de 4500 communes et EPCI dotés d'une police municipale

En France, +18% de policier municipaux entre 2010 et 2018

1 agent de police municipale pour 997 habitants en PACA

6 mois de formation initiale pour devenir GBPM

Les missions du relais CNRACL évoluent : décryptage de l'Accompagnement Personnalisé Retraite

> QU'EST-CE QU'UN APR ?

Un APR est un Accompagnement Personnalisé Retraite : un rendez-vous individuel entre l'agent éligible, un représentant RH de la collectivité dont il dépend et enfin, le Relais CNRACL du CDG 13. Cet entretien a pour but de réaliser une estimation de sa future pension, de la commenter à l'agent de façon à ce qu'il comprenne le résultat de sa simulation. C'est l'occasion pour lui de poser toutes ses questions et de repartir avec une aide à la prise de décision.

> QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UN APR ?

Les agents titulaires qui ont au minimum 2 ans de services effectifs, affiliés à la CNRACL (minimum du 28h hebdomadaires), à 2 ans de l'âge légal du départ à la retraite (rappel âge légal : 62 ans pour la catégorie sédentaire et 57 ans pour la catégorie active) et qui ont leur dossier de qualification de compte individuel retraite verrouillé (traité par la CNRACL). En conséquence, l'agent devra se rapprocher de son service RH afin de vérifier si le dossier est verrouillé.

> COMMENT BÉNÉFICIER D'UN APR ?

Si l'agent désireux d'effectuer un APR réunit toutes ces conditions, il doit se rendre sur le site du CDG 13 à la rubrique Retraite et compléter le formulaire de demande qu'il devra renvoyer dûment complété et signé par ses soins et par le représentant RH de la collectivité par mail à l'adresse **retraite@cdg13.com**

> RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTES ÉTAPES

1 / AVANT L'APR
La collectivité devra compléter un dossier de simulation qui sera à transférer au relais CNRACL. L'agent devra réunir avec l'aide du référent RH les pièces justificatives nécessaires à l'étude du dossier.

2 / PENDANT L'APR
L'entretien dure environ 1 heure.

3 / APRÈS L'APR
La caisse des dépôts fera parvenir un questionnaire de satisfaction à l'agent.

L'Accompagnement Personnalisé Retraite, pour un départ en retraite en toute sérénité

1

2

RETOURS EN IMAGES

2E SEMESTRE 2022

1. Forum des Mobiltés - 7 avril

2. Matinée club RH - 5 mai

3. Présentation de la Réforme du Conseil Médical - 24 mai

4. Présentation de la Protection sociale complémentaire - 31 mai

3

5. Présentationde la Généralisation de la momenclature M57 - 2 juin

4

5

SAVE THE DATE

Événements à ne pas manquer

7, 8 ET 9 SEPTEMBRE 2022

CONGRÈS FNCDG
au Palais du Pharo
à Marseille
« Appréhender la gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales dans un contexte de transitions et de réformes »

28 SEPTEMBRE 2022

FORUM EMPLOYEUR
Les services emploi et concours participeront à la 13ème édition du Forum employeur "De l'amphi à la vie active" à Sciences Po Aix-en-Provence.

29 SEPTEMBRE 2002

WEBINAIRE
Organisé par le CDG 13 en partenariat avec la délégation PACA du CNFPT.

11 OCTOBRE 2002

TABLE RONDE EN LIGNE
Les métiers de la Fonction publique» à destination des étudiants d'Aix Marseille Université en partenariat avec la délégation PACA du CNFPT.

12 OCTOBRE 2022

CONCOURS D'ATSEM
Principal de 2ème classe
Les prochaines épreuves du concours se tiendront au parc Chanot à Marseille.

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE
www.cdg13.com

REGARD TERRITORIAL | N°17 • 2022 - CDG 13 • BOULEVARD DE LA GRANDE THUMINE CS10439 • 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 • Tél. 04 42 54 40 50. www.cdg13.fr. Directeur de la publication : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - Coordination générale : Sakina Larbi et Céline Cloarec. Comité de rédaction : Ezzedine Kada-Yahya, Djamel Abed, Brigitte Galvin-Calappi, François Di Martino, Delphine Rullier, Mathieu Profizi, Julie Drebel, Gérald Bedo et l'ensemble du personnel. Rédaction : CDG 13 - Photos : Adobe Stock - CDG 13 - Réalisation graphique : Chirripo - Marianne Alivon - Impression : CDG 13 - Périodicité : trimestriel. Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Parution gratuite -
Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.