

Regard territorial



RÉFORME

La protection sociale complémentaire

**Collectivités :
pluridisciplinarité
et complémentarité
au service d'une
meilleure santé !**

**Emploi :
data emploi des
Bouches-du-Rhône**



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

www.cdg13.com



Après une année centrée sur les conséquences de la crise sanitaire, les collectivités territoriales très sollicitées, ont su s'adapter en permanence et ainsi permettre une continuité et une préservation du service public.

En cette période de reprise, leur engagement est une nouvelle fois mis à l'épreuve dans l'application des récentes dispositions portant sur l'obligation vaccinale et le passe sanitaire.

Ce nouveau magazine, repensé pour plus de clarté et de modernité va continuer d'explorer les différentes facettes de nos métiers, permettre d'éclaircir certaines nouveautés et mettre en lumière les réformes, dispositifs et textes de lois en perpétuelle évolution face aux transformations de la société.

Vous trouverez donc, en ouverture du magazine, une double page d'actualités et de Questions/Réponses, en prise directe avec le quotidien de nos métiers et les questionnements légitimes des agents des services territoriaux.

Un grand dossier sur la Réforme de la Protection Sociale Complémentaire, inscrite depuis 2019 dans la loi de Transformation de la Fonction Publique et qui sera effective à compter de janvier 2022, vous permettra ensuite de mieux appréhender les changements en matière de solidarité et de protection santé et prévoyance.

Dans la rubrique Ressources Humaines, un focus sur la médecine professionnelle et préventive expose les changements et aménagements en cours au sein du Service Santé du CDG13. Avec davantage de pluridisciplinarité et de complémentarité entre les professionnels de santé, la prise en charge des risques professionnels et psychosociaux des agents s'en voit, de fait, améliorée. Et pour aller plus loin, les questions de prévention santé, de capital décès ou encore la création du Comité Social Territorial, sujets qui touchent directement les aspirations sociales des agents, sont également développés dans ces pages.

Équipement incontournable pour nos collectivités, l'outil informatique intègre également les pages de votre magazine avec un chapitre consacré aux bonnes pratiques : lutter contre la cybercriminalité, protéger ses données, gérer ses archives... Autant de conseils pour faciliter le partage et la protection des documents numériques.

Enfin, un focus sur un métier en tension et indispensable pour l'aménagement de nos territoires : l'instructeur du droit des sols, un métier qui offre de belles opportunités professionnelles. ■

Bonne lecture !

*Chers Collègues élus et agents territoriaux,
après une nouvelle année de crise sanitaire
très éprouvante, je veux que vous sachiez
que vous pouvez compter sur le CDG-13 pour
vous accompagner au quotidien !
Bien dévoué
Georges CRISTIANI*

... Au Sommaire ...

03 > NEWS /// **04 > ACTUS** : Crise sanitaire /// **05 > FAQ** : Questions/réponses /// **06 > DOSSIER** : La réforme de la protection sociale complémentaire (psc) / Dates clés de la réforme / L'œil de l'expert /// **10 > COLLECTIVITÉS** : Pluridisciplinarité et complémentarité au service d'une meilleure santé ! / Cybercriminalité : les bonnes pratiques pour s'en prémunir / Optimiser la gestion des documents numériques en 3 étapes /// **14 > EMPLOI** : Transfert des concours de la filière sapeurs-pompiers / Data emploi des Bouches-du-Rhône / Chiffres clés des métiers en tension /// **16 > SANTÉ** : Quoi de neuf du côté de la prévention santé ? / Focus sur le capital décès / Création du Comité Social Territorial /// **18 > PROFESSION** : L'instructeur du droit des sols /// **19 > PRATIQUE** : L'indemnité de fin de contrat /// **20 > ÉVÉNEMENTS** : Retour en images / Rendez-vous à venir.



Nouveau ! Les webinaires du CDG 13

La fonction publique territoriale est un secteur en perpétuel mouvement. Pour cela, le CDG 13 organise de manière régulière des webinaires permettant de rester au fait de toutes ces évolutions sociétales et législatives : RH, Emploi, Retraite/CNRA. Les actualités, décrets, ordonnances et arrêtés n'auront plus de secret pour les participants grâce à ces conférences en ligne animées par des intervenants spécialistes de chaque thématique. Un dispositif innovant pour les chefs de service et leurs équipes, accessible d'un simple clic en s'inscrivant sur <https://inscription.cnfpt.fr> ■

CONCOURS

L'inscription unique devient la référence

Depuis le 19 avril 2021, le portail « concours-territorial.fr » est la nouvelle plateforme unique nationale d'inscription aux concours et examens professionnels de la Fonction Publique Territoriale, quelles que soient les autorités organisatrices : CDG ou CNFPT. Ce portail constitue désormais le point d'entrée à toute préinscription à un concours ou examen professionnel. Le candidat pourra ainsi y sélectionner ses choix puis sera invité à utiliser un compte d'accès pour se préinscrire, soit par son compte FranceConnect, soit en créant un compte local directement sur la plateforme. Une fois connecté, la préinscription sera possible, et aisément modifiable. ■



La dématérialisation des cotisations

Pour faciliter les déclarations des collectivités, le CDG 13 s'est engagé dans une démarche de dématérialisation des cotisations d'affiliation. Depuis le 1^{er} juin 2021, les collectivités affiliées peuvent désormais télédéclarer leurs bases de cotisations en précisant leurs effectifs, les assiettes et la période concernées, à partir d'un compte individualisé et accessible sur le site internet du CDG 13. Et pour accompagner les collectivités affiliées dès leur première télédéclaration, le CDG 13 a élaboré et adressé un tutoriel permettant de simplifier la démarche. ■

LE CHIFFRE



825

jours de missions archives
seront réalisés en 2022

Ces missions spécifiques d'archivage réalisées après un diagnostic précis de vos besoins par un archiviste diplômé mis à disposition par le CDG13 n'a que des avantages : gain de temps dans vos recherches et gain d'espace dans les locaux... Le tout dans un respect absolu de la réglementation et en étroite collaboration avec les services concernés, formés sur les différents systèmes de classement.

CRISE SANITAIRE

Passes sanitaires et vaccination, deux dispositifs obligatoires pour protéger les agents et les publics

Depuis le 5 août dernier et la loi n° 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire, les collectivités ont de nouvelles obligations dans le cadre de la lutte contre la Covid-19. Responsables d'établissements, organisateurs d'événements, ou encore employeurs publics, elles sont soumises à des mesures, déjà en place depuis plusieurs semaines, qui vont évoluer dans les prochaines semaines. On vous explique...

Le passe sanitaire, une obligation à deux niveaux

Mise en place début juin 2021, l'obligation de présentation d'un passe sanitaire valide, justifiant d'un statut vaccinal complet ou d'une non-contamination au virus pour accéder à certains établissements, lieux ou événements, a vu son champ d'application renforcé et élargi avec de nouvelles obligations pour les usagers et de nouveaux lieux concernés. Davantage de moyens de contrôle ont donc dû être mis en place, parfois avec difficulté : moyens matériels insuffisants, disponibilité du personnel, réticence des agents...

Du côté des agents publics, ils sont soumis depuis le 30 août dernier à la présentation d'un passe sanitaire valide pour accéder à leur lieu de travail et exercer leurs fonctions lorsque celles-ci ont lieu aux horaires et dans un lieu accessible au public.

À l'heure où nous écrivons ces lignes, cette mesure doit s'appliquer jusqu'au 15 novembre 2021 inclus. Cependant, en fonction de l'évolution de la situation sanitaire, rien n'est sûr aujourd'hui...



L'obligation vaccinale, une nouvelle étape du calendrier à venir

Autre mesure phare inscrite dans la loi du 5 août 2021, l'obligation vaccinale applicable à certains personnels : toute personne travaillant dans des établissements ou services listés, mais également, lorsqu'ils ne sont pas dans ces établissements, les professionnels de santé au sens du code de la santé publique, mais aussi les psychologues, ostéopathes, chiropracteurs ou psychothérapeutes, ainsi que tout étudiant, élève ou agent travaillant dans les mêmes locaux que ceux-ci. Si ces derniers ne peuvent justifier d'un statut vaccinal complet (ou d'une contre-indication médicale à la vaccination), l'exercice de leurs fonctions n'est plus possible depuis le 7 août 2021. La loi a néanmoins prévu un calendrier progressif permettant aux agents concernés de pouvoir continuer de venir travailler sur présentation d'un résultat négatif de moins de 72 heures, le temps

de se mettre en conformité. Toutefois cette période touche bientôt à sa fin : la possibilité de présenter un test négatif cessera définitivement à partir du samedi 16 octobre 2021. À compter de cette date, seuls les agents justifiant d'un statut vaccinal complet, d'une contre-indication médicale à la vaccination (ou étant encore couvert par un certificat de rétablissement en cours de validité, et au plus tard jusqu'au terme de celui-ci) pourront alors continuer d'exercer leurs fonctions. Pour rappel, qu'il s'agisse de l'obligation liée au passe sanitaire ou de celle liée à la vaccination, le non-respect de celle-ci conduira, l'agent qui ne souhaite pas utiliser ses droits à congés, à la suspension sans rémunération, et ce jusqu'à ce qu'il atteste de l'un des justificatifs prévus pour l'exercice de ses fonctions. Des possibilités de réaffectation ou télétravail temporaires sont toutefois prévus, mais uniquement dans le cadre de l'obligation liée à la présentation d'un passe sanitaire et sans faire porter sur l'employeur une obligation de résultats, mais uniquement de moyens en étudiant le cas échéant cette possibilité. ■

Questions réponses

Des agents posent des questions sur leurs problématiques au quotidien. Nos experts y répondent.

“

« J'ai un compte personnel de formation (CPF) comment puis-je l'utiliser ? »

Dispositif d'accompagnement de l'agent dans la construction de son parcours professionnel, le compte personnel de formation (CPF) lui permet d'acquérir un crédit d'heures afin de suivre des actions de formation et de faciliter la concrétisation de son projet d'évolution professionnelle. Pour utiliser les heures acquises sur son CPF, l'agent formule sa demande auprès de son employeur en précisant : le programme et la nature de la formation, le nombre d'heures requises, le calendrier et son coût. En amont, pour construire son projet, il peut bénéficier d'un accompagnement auprès de son service des ressources humaines ou d'un conseiller. L'employeur doit lui définir les modalités selon lesquelles les demandes peuvent être présentées (formulaire ad hoc par exemple). Une fois l'accord de l'employeur obtenu, l'agent peut suivre sa formation. ■

* Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017



MELISSA
Fonctionnaire territorial

“

« Comment intégrer des apprentis dans nos services ? »



MATHIEU
Ressources humaines

Chaque année, 14000 apprentis intègrent les services territoriaux. Axe majeur de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, l'apprentissage est un atout majeur pour nos institutions. Depuis le 06 août 2019, la loi de transformation de la fonction publique complète la loi « Avenir professionnel ». Le CNFPT finance donc désormais le coût de la formation des apprentis accueillis dans les collectivités locales à hauteur de 50% d'un montant plafonné pour les contrats signés avec l'apprenti après le 1^{er} janvier 2020.

La signature d'une convention de formation avec le CFA définit le coût annuel de la formation puis, le CFA facture au CNFPT 50% du montant annuel. Pour connaître la procédure à suivre, il vous suffira de consulter le site internet du CNFPT, rubrique « Accueillir un apprenti » ou prendre contact avec le coordonnateur régional à l'apprentissage. ■



DOSSIER

La réforme de la protection sociale complémentaire (PSC)

Avec une mise en application progressive jusqu'en 2026, l'ordonnance du 17 février 2021 fixe l'obligation de participation des employeurs publics au financement des couvertures complémentaires santé et prévoyance des agents. Tous les détails de la réforme.

La protection sociale complémentaire permet aux salariés du secteur privé et aux agents publics de bénéficier d'une couverture en cas de maladie ou d'accident. Pour les agents publics, deux dispositifs s'offrent à eux : la complémentaire santé qui couvre une partie des dépenses de santé non prises en charge par la Sécurité Sociale (maladie, dentaire, optique, hospitalisation...) et la complémentaire prévoyance qui couvre une partie de la perte de revenu induite par un arrêt de travail.

Dans le secteur privé, l'employeur est tenu, depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, de participer à hauteur de 50 % minimum de la protection sociale complémentaire « santé » de ses salariés.

Pour la fonction publique territoriale, les employeurs ont la possibilité de participer financièrement aux garanties de protection sociale souscrites par leurs agents depuis le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011.

La réforme en cours, un objectif indispensable

Il y avait donc nécessité de réformer l'actuel régime de participation financière des employeurs publics à la protection sociale complémentaire jusqu'alors non obligatoire.

Très attendue, cette réforme de la protection sociale dans la fonction publique a été annoncée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 40, qui habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnances des mesures visant à redéfinir la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Ainsi, l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 publiée le 18 février 2021 au Journal Officiel fixe les grands principes de cette réforme applicable aux 3 versants de la fonction publique en instaurant l'obligation pour les employeurs publics de participer au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents. Des décrets sont désormais attendus à l'automne pour préciser certaines modalités de la réforme comme le montant de référence en santé et en prévoyance, la définition des garanties minimales, ou encore le rôle des Centres de gestion. ■

“ Pour les conventions de participation en cours au 1^{er} janvier 2022, les nouvelles dispositions ne s'appliquent qu'au terme des conventions. ”

LES POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

Une réforme qui va renforcer l'implication des employeurs publics sur divers aspects :

- Obligation des employeurs territoriaux de participer financièrement à la protection sociale complémentaire des agents : à hauteur d'au moins 20 % d'un montant de référence fixé par décret en prévoyance, et au moins 50 % d'un montant de référence fixé par décret en santé.
- Obligation de débattre rapidement sur les garanties. Six mois après leur renouvellement, les assemblées délibérantes des collectivités doivent organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agents en matière de PSC. Ce débat doit se dérouler au plus tard d'ici le 18 février 2022.
- Recours à des accords majoritaires permettant la conclusion d'un contrat ou d'un règlement collectif à adhésion obligatoire.
- Maintien du choix de la procédure : les collectivités pourront toujours opter pour le régime de la labellisation ou celui de la convention de participation.

Dans le même temps, l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ouvre la possibilité de conclure des accords collectifs ayant une valeur juridique en matière de PSC. Ces accords collectifs peuvent, entre autres, rendre obligatoire la souscription des agents à tout ou partie des garanties comprises dans le contrat collectif, en santé ou en prévoyance.

Les enjeux de la réforme : solidarité et attractivité

Le régime actuel de participation non obligatoire a ses limites, il contraint de nombreux agents à renoncer à une assurance complémentaire en cas de difficultés financières. Pour exemple, un agent sur deux ne dispose pas de contrat de prévoyance pour couvrir la perte de revenus pour les arrêts maladie supérieurs à trois mois.

La protection sociale complémentaire santé est donc un atout supplémentaire pour les employeurs publics, leur permettant de renforcer la solidarité, d'assurer une meilleure protection des agents et constituant également un enjeu essentiel de leur politique RH en améliorant leur attractivité avec un nouvel outil de management, levier du dialogue social. ■

LES DATES CLÉS DE LA RÉFORME



Un calendrier clair déterminé par l'ordonnance du 17 février 2021

1^{er} janvier 2022
entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la PSC

18 février 2022
au plus tard
organisation dans les collectivités d'un débat portant sur les garanties accordées en matière de PSC

1^{er} janvier 2025
obligation de participation des employeurs territoriaux en matière de « prévoyance » des agents

1^{er} janvier 2026
obligation de participation des employeurs territoriaux en matière de « santé » des agents

Un rôle accru pour les centres de gestion en matière de PSC

Plus de 57% des Centres de Gestion ayant répondu à l'enquête diligentée par la FNCDG en novembre 2020, accompagnent les collectivités et les établissements pour la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire. Aujourd'hui, 51% des CDG le font au titre d'une convention cadre en matière de PSC, un chiffre en hausse de 17% depuis 2015.

Avec la réforme de la PSC, les Centres de Gestion voient leur rôle d'expertise évoluer et se confirmer : ils auront désormais l'obligation de conclure, pour le compte de leurs collectivités et établissements publics affiliés, des conventions de participation en matière de PSC.

Désormais, les Centres de gestion auront également la possibilité de négocier ces conventions à un



échelon régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation créé par l'article 50 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ils pourront aussi négocier des accords collectifs pour le compte des collectivités de moins de 50 agents. ■

L'accord collectif majoritaire, c'est quoi ?

La réforme PSC s'inscrit dans la continuité de la loi de transformation qui renforce le cadre de la négociation collective et favorise au niveau local, comme au niveau national, la signature d'accords majoritaires. Ces accords sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales appelées à négocier et ayant recueilli au moins 50 % des voix lors des dernières élections professionnelles.

Quelle PSC pour les retraités ?

Les retraités sont également concernés. Après la liquidation de leurs droits à pension de retraite, les anciens agents publics pourront conserver leur contrat de complémentaire santé. Ils pourront ainsi continuer à bénéficier des conditions négociées par leur employeur (ou le Centre de gestion), toutefois sans le bénéfice de leur employeur.

Quel dispositif de participation choisir ?

Les deux dispositifs de participation, la labellisation et la convention de participation, possèdent des atouts mais aussi certaines limites, tant pour les employeurs que pour les agents.

• LA LABELLISATION

Avantages : pour l'agent, le libre choix de l'organisme et du panier de soins, la portabilité du contrat en cas de mobilité, et une pluralité des offres.

Pour l'employeur, moins de contraintes dans la mise en place, le suivi et la responsabilité.

Inconvénients : difficulté d'un choix clair dans une offre pléthorique. Pas d'homogénéité des couvertures des agents.

• LA CONVENTION DE PARTICIPATION

Avantages : pour l'agent, l'accès à un contrat négocié attractif (tarifs stables, conditions de solidarité...), une offre plus lisible et une homogénéité de la couverture. Pour l'employeur, un seul interlocuteur par garantie.

Inconvénients : pour l'agent, pas de liberté de choix du prestataire et une palette d'offres limitée.

Pour l'employeur une procédure de mise en concurrence lourde et contraignante et une gestion des contrats pendant six années. ■

L'ŒIL DE L'EXPERT



LUDOVIC DE MORNAC

Directeur du cabinet
ALCEGA Conseil

L'ordonnance instaure-t-elle vraiment un régime d'assurance comparable aux entreprises ?

En fait, il s'agit d'un régime différent tant pour la participation que pour la procédure d'achat des garanties. Pour la participation, le régime d'entreprise est soumis à une obligation de participation minimum de 50% de la cotisation en santé, alors que pour les employeurs publics territoriaux, un plancher de 50% d'un montant de référence sera fixé par décret. En prévoyance, la convention collective nationale de 1947 impose aux entreprises une cotisation de 1,50% pour les cadres. Pour les non-cadres, la participation est fixée par négociation par branche et/ou entreprise, et s'élève généralement à 50% de la cotisation. Pour les collectivités territoriales, le montant minimum de participation est fixé par décret, à hauteur de 20% d'un montant de référence. Pour la procédure d'achat, l'ordonnance a créé les contrats collectifs à adhésions obligatoires, en alternative aux contrats collectifs à adhésions facultatives ou aux produits individuels labellisés déjà existants. Ce type de contrat n'est donc pas exclusif, à l'inverse du régime d'entreprise obligatoire par la loi (santé) ou par les accords collectifs nationaux et locaux (prévoyance).

Quelle va être la part réservée à la concertation et à la négociation collective ?

Cette part reste une inconnue. En effet, la mise en place d'un contrat collectif à adhésion obligatoire nécessite un renforcement des ressources RH de l'employeur pour assurer le dialogue social, appréhender et valider toutes les hypothèses de négociation, formaliser l'accord collectif validé en s'assurant du formalisme, puis rédiger le cahier des charges, lancer l'appel à concurrence et suivre les engagements d'assurance de manière paritaire avec le comité de suivi pendant 6 ans. Les employeurs pourront cependant bénéficier de l'assistance des CDG.

Comment apprécier les montants de participation à verser aux agents ?

Les montants devront correspondre aux planchers fixés par décret à l'automne 2021. Des compléments pourront être versés selon le revenu et la composition familiale de l'agent, comme le prévoit la réglementation actuelle. Enfin, les employeurs évalueront la trajectoire pour atteindre progressivement ces planchers au 1^{er} janvier 2025 en prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour la santé, ou se mettre à niveau uniquement à ces dates.

Les nouvelles dispositions permettront-elles de bénéficier de cotisations attractives ?

Les cotisations pourront être plus intéressantes pour les contrats collectifs à adhésions obligatoires. Cependant, ce résultat est à tempérer au regard de l'augmentation du risque (arrêt de travail), de la fiscalité (ex. : contribution exceptionnelle COVID-19 en 2021 et 2022 pour la santé). Et en prévoyance, se posera la question du taux de cotisation supplémentaire en cas de prise en charge, à la date d'effet du contrat, des prestations à verser aux agents placés en congés pour raison de santé à cette date (reprise du passé).



RESSOURCES HUMAINES

Pluridisciplinarité et complémentarité au service d'une meilleure santé !

En continuité des réformes déjà engagées dans le secteur privé et dans les fonctions publiques d'État et Hospitalière, le suivi de l'état de santé des agents de la fonction publique territoriale va connaître à son tour d'importants changements. Le service de médecine professionnelle et préventive du CDG13 s'y prépare et renforce la pluridisciplinarité et la complémentarité entre professionnels de santé.

Dès 2019, le rapport « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir, une urgence, une chance », avait éclairé sur l'existence de déséquilibres, en termes d'offre de suivi médical et de conseil en prévention entre les secteurs privé et public, et même entre les trois versants de la fonction publique. Les rapporteurs avaient alors préconisé des mutualisations et des synergies entre secteur public et privé, par le biais de différentes mesures telles que l'harmonisation du rythme des visites, le recours aux infirmiers en santé au travail ou la télémédecine entre autres.

En 2021, l'harmonisation des pratiques entre le secteur privé et la fonction publique est une réalité pour la fonction publique d'État. Le décret du 27 mai 2020 relatif aux services de médecine de prévention dans les services de l'Etat a profondément modifié les règles de fonctionnement de ces services. Au-delà de la dénomination de médecin du travail qui remplace celle de médecin de prévention pour marquer le rapprochement des secteurs public et privé, le rôle du médecin en tant que coordinateur est réaffirmé et ses moyens, notamment matériels sont renforcés. La pluridisciplinarité est réaffirmée, la fréquence des surveillances médicales est modifiée : le principe de la définition par le médecin de la nature et de la fréquence des visites demeure pour la surveillance médicale renforcée. La fréquence minimale

passera de 1 à 4 ans, avec une visite intermédiaire possible effectuée par un(e) infirmier(re) en santé au travail, ou un médecin collaborateur. Les agents non concernés par ce suivi renforcé bénéficieront quant à eux d'une visite d'information et de prévention tous les 5 ans.

Des dispositions semblables vont prochainement concerner la fonction publique territoriale. Le service de médecine du CDG13 se met donc en ordre de marche pour anticiper cette réforme et proposer une nouvelle organisation basée sur le renforcement de la pluridisciplinarité et la complémentarité entre les professionnels de santé.

Une équipe pluridisciplinaire

Au sein du pôle santé, une équipe de professionnels s'engage auprès des collectivités dans la prévention des risques professionnels et notamment des risques psychosociaux :

- le service de médecine professionnelle et préventive composé de 6 médecins, 2 IDEST (infirmières diplômées en santé au travail), 3 assistantes itinérantes, 1 assistante et 1 gestionnaire administrative.
- le service de prévention et sécurité au travail compte 5 préventeurs et une assistante.



Rôle du MÉDECIN

Il assure le suivi individuel des agents et définit chaque année la fréquence et la nature des visites périodiques. Il peut décider de confier ces dernières à un infirmier qui agit sous son contrôle et sa responsabilité dans le cadre d'un protocole écrit. Il accompagne et conseille également l'autorité territoriale par ses actions sur le milieu professionnel (tiers temps).



Rôle du PSYCHOLOGUE

Le Psychologue contribue à résoudre des difficultés en lien avec l'environnement professionnel des agents. Lors d'entretiens individuels, il oriente l'agent vers une compréhension des mécanismes individuels en jeu dans des déséquilibres ressentis face à l'organisation du travail, pour lui permettre de redonner du sens à son activité, et pour le repositionner en tant qu'acteur principal de sa vie professionnelle.



Rôle de l'INFIRMIER

Les entretiens infirmiers permettent d'évaluer les risques de l'agent, son état de santé, et d'effectuer les examens complémentaires. L'infirmier du travail peut mener diverses actions en milieu de travail : études de poste individuelle, par métier ou pour reconnaissance de maladie professionnelle pour expertise et commissions, ainsi que des actions de sensibilisation aux risques métiers.

À ce titre, le service médecine professionnelle et préventive assure la surveillance médicale des 11 000 agents des 165 collectivités territoriales du Département qui adhèrent à cette prestation. Il conseille également l'autorité et les agents en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

La complémentarité des professionnels de santé

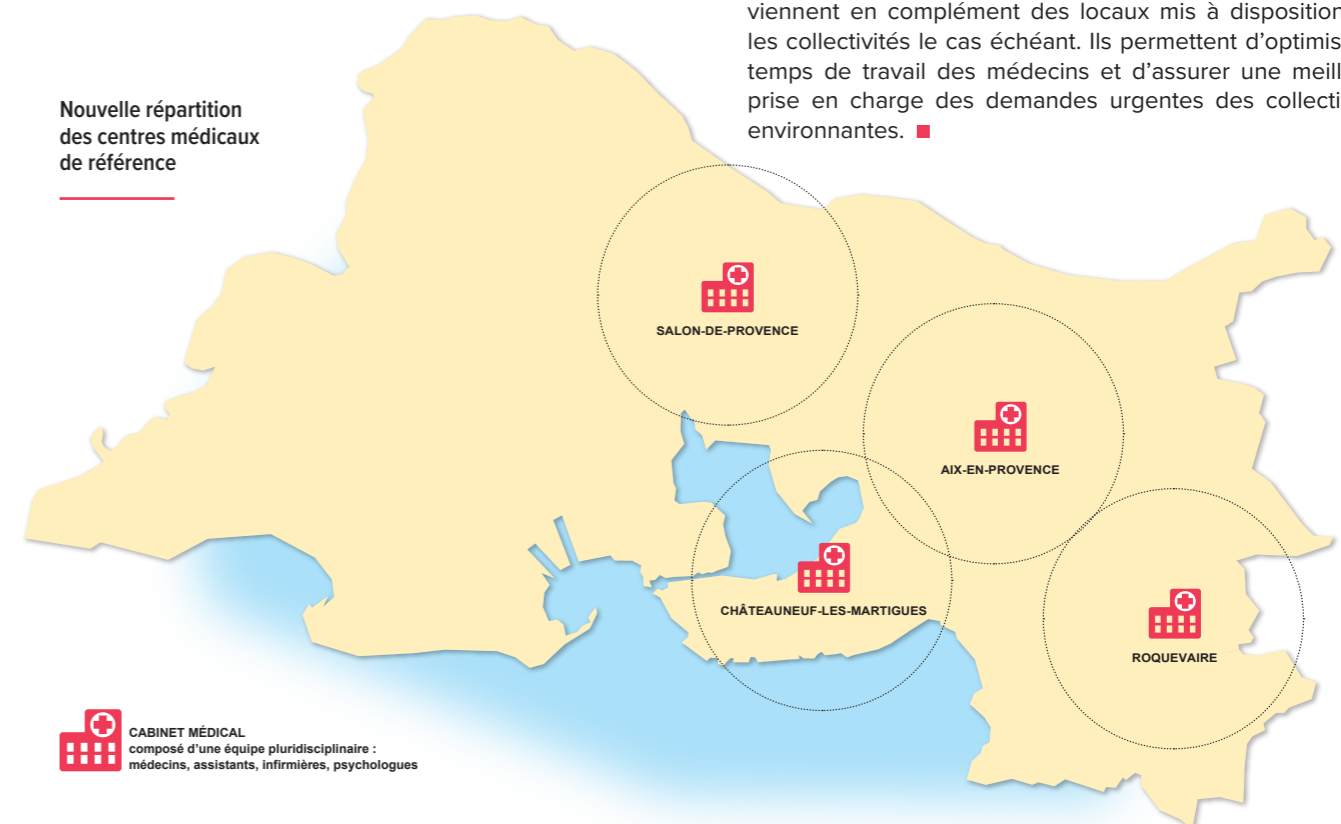
En complément de son action sur le milieu professionnel, le service de médecine préventive s'est associé les compétences de plusieurs psychologues du travail sur des champs d'intervention tels que le maintien dans l'emploi, l'évènement traumatique, les transitions professionnelles (reclassement...) et la prévention des risques psychosociaux. Ces psychologues, qui interviennent sur prescription du médecin de prévention dans le cadre de permanences

organisées chaque mois dans les locaux mis à disposition du CDG13, reçoivent les agents pour des entretiens individuels et confidentiels. Leur rôle est de contribuer à résoudre des difficultés en lien avec l'environnement professionnel des agents et de les amener vers une compréhension des mécanismes individuels en jeu en fonction des problématiques rencontrées. Le nombre d'entretien étant limité à 3 par agent pour une même problématique.

La mise en place d'une permanence sur site d'un psychologue certifié permet d'accompagner psychologiquement les agents qui font face à des situations de mal-être au travail. La proximité et le relationnel facilitent le dialogue, l'échange et la mise en confiance grâce aux entretiens en face-à-face.

Des centres médicaux de référence

Le maillage du territoire est assuré par 4 centres médicaux installés dans les communes d'Aix en Provence, Châteauneuf-les-Martigues, Roquevaire, et Salon de Provence. Ces centres viennent en complément des locaux mis à disposition par les collectivités le cas échéant. Ils permettent d'optimiser le temps de travail des médecins et d'assurer une meilleure prise en charge des demandes urgentes des collectivités environnantes. ■



DIGITAL

Cybercriminalité : les bonnes pratiques pour s'en prémunir



Ransomware, logiciel malveillant, écoute clandestine, phishing, attaque par déni de service, attaque par mot de passe... les conséquences d'une cyber-attaque peuvent être considérables. Avec la crise sanitaire, les attaques se sont multipliées, profitant du télétravail mis en place dans l'urgence...

L'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (ANSSI) désigne la cybercriminalité comme « l'ensemble des actes contrevenants aux traités internationaux ou aux lois nationales, utilisant les réseaux ou les systèmes d'information comme moyens de réalisation d'un délit ou d'un crime, ou les ayant pour cible ». Ces actes de piratage visent à compromettre l'intégrité, la confidentialité ou la disponibilité d'un système informatique et des données traitées : ordinateurs ou serveurs, appareils communicants, smartphones ou tablettes. Il apparaît donc indispensable pour les collectivités de renforcer la sécurité des systèmes informatiques pour faire face à ces nouvelles menaces, en associant ces actions à des mesures simples et à la portée de tous. ■

Une politique de sécurité informatique indispensable

Afin de préserver les informations critiques et stratégiques d'une Institution, l'ensemble de ces actions doit s'inscrire dans une politique générale de sécurité des systèmes d'information (PGSSI) validée et soutenue par les décideurs. En suivant les recommandations de l'ANSSI,

une charte informatique se doit d'être instaurée pour encadrer les pratiques et pour prévenir les éventuelles failles de sécurité. Pour cela, le choix d'un correspondant référent pour la sécurité informatique permettra de veiller à la mise en œuvre effective des différentes actions.

COMMENT PROTÉGER SES DONNÉES SENSIBLES ?

Des actions simples peuvent rapidement être menées comme par exemple mettre à jour régulièrement les systèmes et logiciels, sauvegarder régulièrement ses données, choisir des mots de passe robustes, sensibiliser les agents ou encore utiliser des solutions de sécurité éprouvées : antivirus et pare-feu. Et en complément, désigner et former un référent sécurité informatique, mettre en place une charte informatique et réaliser un audit en procédant à des tests d'intrusion.

LES BONNES PRATIQUES

- 1 Veiller à la mise à jour régulière des logiciels et des systèmes informatiques
- 2 Choisir des mots de passe complexes et difficilement identifiables
- 3 Installer des solutions pour renforcer la sécurité des systèmes informatiques comme un antivirus et un pare-feu

INNOVATION

Optimiser la gestion des documents numériques en 3 étapes !



Étape 2

DISPOSER D'ARBORESCENCES ORGANISÉES

Une arborescence est une organisation hiérarchique de répertoires, dossiers et fichiers. Elle permet de rationaliser un espace informatique en organisant les dossiers de manière ordonnée. Cela facilite la recherche d'informations par les agents, tout comme les échanges au sein d'une équipe, mais également vers l'extérieur. Les règles d'organisation d'une arborescence doivent être formalisées au sein d'une organisation afin d'homogénéiser les pratiques.

L'arborescence doit être caractérisée par une hiérarchie de répertoires et de dossiers (allant du général au particulier) et une organisation thématique (aux niveaux supérieurs) puis chronologique, numérique ou alphabétique (aux niveaux inférieurs). Elle doit englober tous les documents d'une unité de travail (un service par exemple), avec des intitulés de répertoires, de fichiers et de dossiers intelligibles (voir étape 1). Enfin, elle doit être composée d'au maximum cinq niveaux hiérarchiques de répertoires et de dossiers (exemple) à partir de la racine du serveur.

NOTRE CONSEIL

Généralement, une organisation thématique est préférable à un classement par typologie de document ou à une organisation calquée sur un organigramme (forcément) évolutif. L'organisation d'une arborescence est également l'occasion de s'interroger sur les droits d'accès (copie, modification, élimination) donnés aux agents. ■

Étape 1

NOMMER CORRECTEMENT SES DOCUMENTS BUREAUTIQUES

Le contenu d'un fichier doit être identifié rapidement par son nom. Afin d'optimiser le partage et la gestion des documents, des règles homogènes et formalisées de nommage au sein d'une organisation sont indispensables. Succincts et précis, les noms des fichiers ne doivent pas contenir de signes diacritiques : accents, trémas, cédilles, ni de caractères spéciaux (ex. « » / # @ & etc.). Les espaces vides entre les mots sont à proscrire et l'underscore (touche 8 du clavier) doit être utilisé pour séparer les différents mots. Il convient de ne pas utiliser des mots vides de sens (ex. un, une, des, ou, le, etc.), des dénominations vagues (ex. archives, autres, à voir, etc.), ou le nom et le prénom de l'auteur du fichier. Les différentes versions d'un document doivent être distinguées en fin de nom avec deux lettres : VP pour version provisoire, VF pour version finale, VV pour version validée, VD pour version définitive... Les différentes versions d'un document peuvent être indiquées par une numérotation spécifique, pour les versions mineures (ex. V0.1, etc.) ainsi que pour les versions majeures (ex. V1.0, etc.). Enfin, les dates doivent avoir un format dit à l'américaine : AAAAMMJJ (ex. 20210705). ■

Étape 3

TRIER ET CLASSER RÉGULIÈREMENT SES DOCUMENTS

Comme pour les documents « papier », une gestion courante et régulière des documents numériques est à privilégier. Il n'est pas souhaitable d'attendre l'engorgement d'un disque dur ou la migration d'un serveur pour organiser ses données au risque d'être victime d'une surcharge informationnelle (ou infobésité).

Un répertoire, un dossier ou encore un document doit être identifié par un nom intelligible et conservé dans un endroit dédié dans une arborescence organisée. Les documents sans valeurs informatives (doubles, versions préparatoires, documentation inutile, etc.) doivent être éliminés régulièrement. ■



POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez des fiches pratiques sur la gestion des archives et des documents numériques sur le site du CDG 13 : www.cdg13.com

- ↳ collectivités
- ↳ appui-aux-collectivités
- ↳ expertise-et-accompagnement-en-archivage
- ↳ fiches-pratiques

CONCOURS

Transfert des concours de la filière sapeurs-pompiers, un nouveau challenge pour les CDG



C'est désormais acté, les Centres de gestion se voient confier l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B qui relevaient jusqu'alors d'une organisation orchestrée par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion de Crise (DGSCGC).

Ce transfert d'envergure aura un impact sur l'activité concours des CDG et bouleversera la programmation triennale prévue jusqu'en 2024 puisque l'organisation des épreuves de ces nouvelles opérations devra s'inscrire dans un planning déjà bien chargé. Après une gestion de la crise sanitaire qui dure depuis plus de 18 mois et qui contraint les CDG à faire preuve d'une constante adaptation et d'une forte réactivité afin de garantir la sécurité sanitaire des candidats et des agents de terrain, l'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B constitue donc un défi supplémentaire pour les CDG volontaires.

Une coopération déjà éprouvée

Effective depuis plusieurs années, la collaboration entre les deux institutions prend la forme de conventionnements entre certains SDIS et CDG pour l'organisation ou l'accompagnement technique et humain dans l'organisation des concours de catégorie C. Ce travail mutuel permet, depuis peu, une organisation à titre expérimental sur les concours de catégorie A.

Une mise en oeuvre dès janvier 2022

Précédée de diverses expérimentations, la première phase de ce transfert débutera en janvier 2022 avec l'organisation d'opérations de catégories A et B (commandant et lieutenant) puis par l'organisation des opérations de la filière médico-sociale. Pour autant, bien que l'expertise des CDG soit reconnue en la matière, les organisations confiées aux CDG volontaires ne seront que partielles puisque la DGSCGC conservera plusieurs aspects dans la responsabilité des opérations comme le contenu des épreuves, la gestion des ouvertures de postes et la composition des jurys entre autres.

Nouvelle étape pour les CDG, ce transfert confirmera leur cohésion d'ensemble et leur parfaite unité. Cette même cohésion qui, depuis plus d'une décennie déjà, avait pris naissance au 1^{er} janvier 2010 avec le transfert effectif des opérations de catégories A et B du CNFPT vers les Centres de gestion. ■



Le transfert des opérations de la filière sapeurs-pompiers professionnels en chiffres

13 opérations de catégories A et B au total seront transférées vers les Centres de gestion.

9 concours : 6 de catégorie A et 3 de catégorie B.

4 examens professionnels : 2 pour la catégorie A et 2 pour la catégorie B.

DATA EMPLOI

DES BOUCHES-DU-RHÔNE

Données SIASP et BS au 31/12/2019



66 700
agents territoriaux



77 %
de fonctionnaires
23 %
de contractuels



58 %
de femmes



79 %
d'agents
de catégorie C



47 ans
Age moyen

DONNÉES 2020 EXTRAITES DE LA BOURSE DE L'EMPLOI

Métiers qui recrutent le

Agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant
Travailleur social
Agent de Police Municipale
Chargé de propreté des locaux



291
204
192
162

7 914

déclarations de vacance
d'emploi traitées dont

3 114

avec assorties d'une offre

Répartition des offres d'emploi par catégorie

A
1319

B
584

C
1211

Répartition des offres d'emploi par filière

1 092

Administrative

966

Technique

703

Médicosociale

202

Sécurité

85

Culturelle

53

Sport

13

Animation

MÉTIERS EN TENSION



Assistant(e) de gestion financière, budgétaire et comptable



Assistant(e) de gestion des ressources humaines



Instructeur(trice) du droit des sols

BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Quoi de neuf du côté de la prévention ?

3 exemples de collectivités qui innovent. Mobilisées pour gérer la crise sanitaire, ces dernières ont fait preuve de résilience, réactivité et agilité, des qualités qui méritent d'être soulignées. De nombreuses actions ont donc pu voir le jour. Cette dynamique engagée par le service Prévention et Sécurité au Travail est à maintenir pour encore et toujours faire progresser les pratiques.

ENSUES LA REDONNE

Projet global de modernisation

La collectivité a consenti des efforts en matière de prévention au niveau de la restauration scolaire. Ces actions menées entrent dans le cadre d'un projet global qui a permis la modernisation de la plonge, la mise en place d'un dispositif antigaspi pour la cuisine centrale et la mise en route d'un self-service pour les élèves en remplacement du service à table.

Pour la partie plonge, ce projet a fait l'objet d'une remontée en CHSCT. L'objectif est d'améliorer le confort du personnel en réduisant considérablement la pénibilité de certaines phases d'activités. Cette modernisation du matériel a permis d'engager une réflexion sur la réorganisation complète de l'espace concerné et permet désormais d'instaurer une rotation du personnel aux différents postes de travail rendant les tâches confiées moins répétitives et plus variées. ■



Cantine collective à Ensues-la-Redonne

TRETS

Matériel et techniques d'entretien écologique

Dans un contexte sanitaire contraint, le projet initié par la collectivité a permis de faciliter le travail des agents d'entretien, dont les tâches quotidiennes ne cessent de s'alourdir. Le choix s'est porté sur du matériel moderne et écologique, dont les principales caractéristiques sont l'efficacité et la rapidité de l'opération de désinfection des locaux.

Les agents, formés à leur utilisation, sont désormais équipés de deux nouveaux appareils : une monobrosse pour les sols et un poli-vapeur permettant de nettoyer toutes les surfaces. Cet investissement d'un montant de 42 000 € (financés à 70% par le Département), permet de réduire la quantité de produits chimiques achetés, représentant une économie de 10 000 €/an. ■



GIGNAC LA NERTHE

Bien-être au travail

Pour prendre en compte la qualité de vie au travail des agents, la collectivité de Gignac la Nerthe a créé un tableau de bord Bien-être. Ce dernier consiste à questionner régulièrement les agents sur leur Qualité de Vie Globale via un sondage de 2 minutes accessible avec QR code. Un programme qui permet d'intégrer des indicateurs et de mieux prendre en considération les remontées d'information et ainsi mener des actions rapides en accord avec le programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail. Les agents sont ainsi valorisés, l'absentéisme régresse, et l'engagement des équipes s'en voit amélioré. Des Ateliers de Récupération ont également été mis en place, et une salle de récupération a été aménagée et équipée de lunettes combinant des techniques de relaxation et de luminothérapie. Destinée en priorité aux métiers à charge émotionnelle forte ou sujets aux TMS comme les policiers municipaux, les agents d'accueil, les agents des écoles ou les cadres, ces dispositifs qui permettent de prévenir les RPS, facilitent la récupération et améliorent le bien-être des agents, plus à même de gérer les situations de stress. ■



Atelier luminothérapie

Focus sur le capital décès

Destiné aux ayants droit d'un agent public décédé, le capital décès voit ses modalités de calcul modifiées temporairement. On vous explique tout.

Depuis le 17 février 2021, le décret n°2021-176 modifie les modalités de calcul du capital décès versé aux ayants droit de l'agent public décédé entre le 1^{er} janvier 2021 et le 31 décembre 2021. Désormais, le montant du capital est déterminé par la rémunération perçue par l'agent avant son décès, il n'est donc plus forfaitaire. Ainsi, le montant de ce capital n'est plus pour l'année 2021 égale à 13 888 €, mais égale à la dernière rémunération annuelle d'activité du fonctionnaire, indemnités accessoires comprises, durant les douze mois précédant la date du décès.

Favorables aux ayants droits, ces nouvelles dispositions prennent en charge le régime indemnitaire et entraîneront dans la majorité des situations un doublement du capital décès.

Applicable au 1^{er} janvier 2021, le décret n°2021-176 du 17 février 2021 ne modifie pas le contrat d'assurance groupe en cours. Celui-ci conserve les dispositions identiques concernant le capital décès, basées sur le forfait de 13 888 € dans les termes arrêtés lors de la signature. Par conséquent, pour les capitaux décès dus en 2021, il y aura un décalage entre l'obligation statutaire mise à la charge des employeurs et la prise en charge de l'assureur, conformément à la réglementation en vigueur lors de la passation du marché.

Ce nouveau dispositif sera bien évidemment pris en compte lors de la renégociation du contrat d'assurance groupe prévue en 2022. Il sera ensuite intégré au prochain contrat d'assurance qui prendra effet au 1^{er} janvier 2023. ■



Création du Comité Social Territorial : le compte à rebours est lancé



En fin d'année 2022, lors des prochaines élections professionnelles, les Comités Techniques (CT) et les Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) fusionneront pour devenir une seule et même entité : le Comité Social Territorial (CST). Cette instance centralisée devra être créée dans les collectivités de plus de 50 agents, tandis que les Centres de Gestion départementaux assureront le fonctionnement d'un CST mutualisé pour toutes les autres. Inscrit dans l'article 4 de la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, en s'inspirant du précédent dans le secteur privé intervenu en 2017, le décret

n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est venu compléter le dispositif réglementaire. Les CST auront donc à se prononcer sur des dossiers divers portant par exemple sur le fonctionnement, l'organisation et l'accessibilité des services, ainsi que sur la qualité de ces derniers ; sur l'égalité professionnelle, la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ; sur les orientations stratégiques des politiques de ressources humaines, les lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents. ■

FOCUS MÉTIER

Au cœur de l'aménagement des territoires : l'instructeur du droit des sols

Peu connu, le métier d'instructeur du droit des sols est pourtant un poste très recherché par les collectivités. Connu également sous divers intitulés comme instructeur des autorisations d'occupation des sols, instructeur des autorisations d'urbanisme ou encore chargé des opérations foncières, il attire peu de candidats mais offre de belles opportunités



Le constat est simple, dans le seul département des Bouches-du-Rhône, 119 offres d'emplois d'instructeur du droit des sols ont été publiées en 2019-2020 suite aux récentes évolutions législatives instaurant la mise en place de PLUi et attribuant aux communes une participation accrue dans l'élaboration et le suivi de ces documents. Des collectivités de toute taille, allant de la métropole Aix-Marseille-Provence (près de 1,9 million d'habitants) à des communes de 5 000 habitants, se sont donc lancées dans la quête de candidats compétents, malgré les difficultés à recruter.

> LE JURIDIQUE, BASE DU MÉTIER

L'instruction des autorisations d'urbanisme requiert une appétence pour la matière juridique en vue d'une juste application de nombreux textes législatifs et réglementaires qui, depuis 2014, ont entraîné d'importants changements en matière d'urbanisme et d'aménagement. L'instructeur du droit du sol assure aussi une bonne application des règles et des normes qui s'articulent entre échelons

national et local et permet d'éviter les contentieux dont la tendance est à la hausse compte tenu notamment de la complexification des procédures.

Au-delà de sa mission d'instruction des règles d'occupation des sols, un instructeur peut, sous réserve d'assermement, être chargé du contrôle de la conformité des constructions et des aménagements avec les autorisations délivrées par la collectivité.

> DES QUALITÉS RELATIONNELLES REQUISES

Le métier d'instructeur du droit

des sols nécessite une double casquette : la maîtrise des dossiers (instruction) et un travail de terrain (déplacement in situ pour contrôler la conformité et l'achèvement des opérations). Des qualités de communication sont également nécessaires pour accueillir et renseigner les pétitionnaires, ainsi que pour travailler en collaboration avec de nombreux interlocuteurs internes ou externes à la collectivité : élus, services techniques, police municipale, urbanistes et aménageurs, architectes conseil, structures intercommunales, services déconcentrés de l'État... ■

REPÈRES

RÉMUNÉRATION

1 600 €/mois
à 2 700 €/mois en fin de carrière

NIVEAU D'ÉTUDES

Il n'existe pas de formation, de diplôme ni de concours spécifique mais des formations ciblées dispensées par le CNFPT

NOMBRE D'OFFRES D'EMPLOI

sur les Bouches-du-Rhône : 37

BOURSE DE L'EMPLOI

sur www.cdg13.com

TÉMOIGNAGE

MAGALI BATAILLE, instructeur du droit des sols au sein de la commune de Tarascon

« Après un BAC arts appliqués et un BTS architecture d'intérieur, j'ai intégré la commune d'Apt sous statut d'emploi jeune en qualité d'esthéticienne de ville », chargée de veiller à l'application des règles en matière de publicité, enseignes et pré-enseignes. Lauréate en 2005 du concours de contrôleur de travaux (cat. B), j'ai rejoint le service urbanisme et affaires foncières de la commune de Tarascon, composé de 6 agents. J'ai ensuite pu suivre la formation aux métiers de l'urbanisme alors dispensée par les services de l'État et surtout bénéficié de la précieuse transmission des savoirs d'une collègue. Aujourd'hui chargée de l'instruction des déclarations préalables des travaux, je travaille particulièrement sur le secteur centre-ville secteur soumis à l'avis de l'architecte des bâtiments de France. Mon métier

offre une grande richesse, exige de la polyvalence sur l'ensemble des missions du service et impose la maîtrise des compétences de différents acteurs publics. Cependant, la mise à mal du droit de propriété par la multiplication des textes législatifs et réglementaires, crée de l'incompréhension, voire de la contestation de la part des administrés et nécessite un effort conséquent de pédagogie et d'accompagnement pour permettre l'aboutissement des projets dans le respect des règles et des contraintes environnementales du territoire communal. Cet accompagnement, toujours plus sollicité par les administrés, va être renforcé par la dématérialisation des procédures d'urbanisme, il exige rigueur et disponibilité et nécessitera à l'avenir peut-être la mobilisation de ressources supplémentaires. ■

LA BOÎTE À OUTILS

L'indemnité de fin de contrat

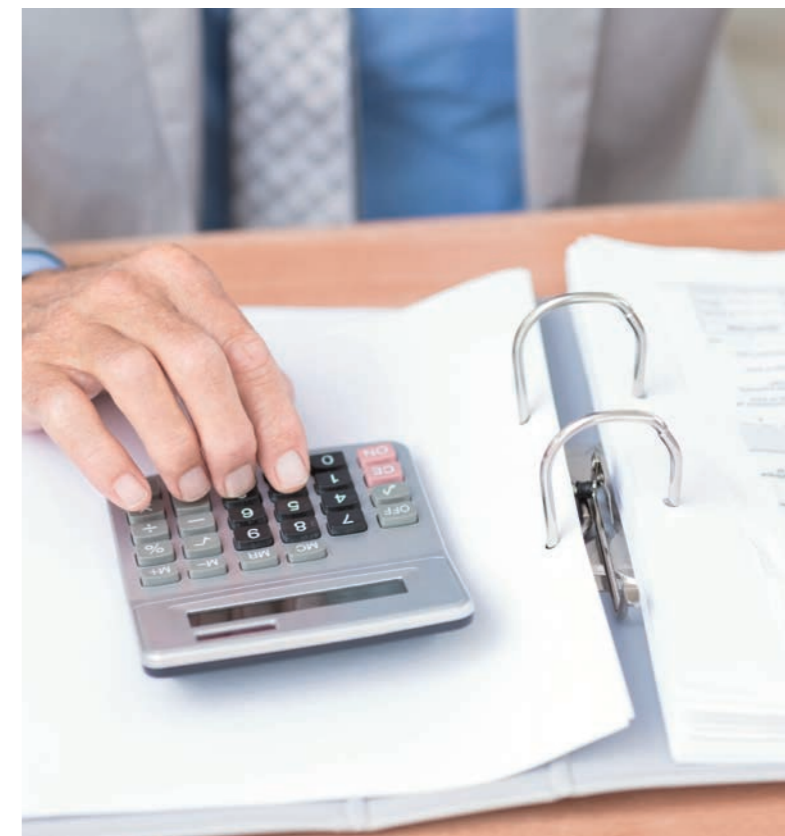
En application depuis le 1^{er} janvier 2021, ce nouveau dispositif permet aux agents contractuels, recrutés pour une durée inférieure ou égale à un an et sous réserve d'un seuil de rémunération, de bénéficier d'une indemnité de fin de contrat.

Inscrit dans la loi de transformation de la fonction publique (n° 2019-828 du 6 août 2019 – Article 23), cet outil n'est applicable qu'aux contrats conclus à compter du 1^{er} janvier 2021. Agents concernés, condition d'octroi, montant de l'indemnité... Découvrez ci-après les détails relatifs à l'indemnité de fin de contrat, également appelée prime de précarité, et comment en bénéficier.

AGENTS CONCERNÉS. Agents contractuels de droit public, titulaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure ou égale à un an, recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, d'un remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles, d'une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ou encore en cas d'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes et recrutement lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient (loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

DEUX CONDITIONS D'OCTROI. 1/ L'agent contractuel doit exécuter son contrat à durée déterminée inférieure ou égale à un an jusqu'à son terme. 2/ La rémunération brute globale prévue dans ledit contrat doit être inférieure à deux fois le montant brut du SMIC.

MONTANT DE L'INDEMNITÉ. Versée au plus tard un mois après le terme du contrat, l'indemnité est fixée à 10% de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements. ■



■ Rémunération brute globale de janvier : **1 700 €**

■ Rémunération brute globale de février : **1 800 €**

(1 700€ + 100€ au titre d'IHTS)

Contrat renouvelé : rémunération brute globale de mars : **1 700 €**

Calcul de l'indemnité de fin de contrat au terme du contrat renouvelé : ((1700+1700+1800) x 10%) = **520 €**



Les contractuels peuvent désormais bénéficier d'une prime de précarité.

RETOUR EN IMAGES

Juin 2021 CONCOURS D'ATTACHÉ TERRITORIAL

En raison de la crise sanitaire et de l'impossibilité d'organiser des événements regroupant un public nombreux, la session du concours d'attaché territorial prévue le 18 novembre 2020 avait dû être annulée. Cette dernière a finalement pu être reportée et a donc été organisée en juin dernier à Marseille Chanot.



SAVE THE DATE

Événements à ne pas manquer

14 OCTOBRE 2021

CONCOURS DE RÉDACTEUR TERRITORIAL (CAT.B)

Les prochaines épreuves du concours de Rédacteur Territorial de catégorie B se tiendront au Parc Chanot, le Palais des Congrès et des Expositions de Marseille. Bonne chance à tous les participants !

15 OCTOBRE 2021

FORUM DE L'EMPLOI SALON DE PROVENCE

Le CDG 13 sera présent au Forum de l'emploi et de la création d'entreprise qui se tiendra à Salon de Provence le 15 octobre prochain. Il présentera aux visiteurs son rôle d'acteur local au service de l'emploi et la diversité des métiers de la fonction publique territoriale.

19 OCTOBRE 2021

JOURNÉE DES ARCHIVISTES

La journée des archivistes communaux et intercommunaux des Bouches-du-Rhône se déroulera à Marseille le 19 octobre prochain pour une session de travail en commun sur l'archivage.



21 OCTOBRE 2021

WEBINAIRE RELAIS CNRACL



Pour évoquer le régime des retraites des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, le relais CNRACL organise le 21 octobre un Webinaire entièrement dédié à ses services.

18 NOVEMBRE 2021

WEBINAIRE JEUDIS RH'ACTU



Organisées par le CDG13 en partenariat avec la délégation PACA du CNFPT, les journées d'actualité sur des thématiques RH sont complétées cette année par des webinaires sous forme de flash info : les Webinaires RH'actu.