

ZOOM

UN COLLÈGE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE POUR LES ÉLUS LOCAUX

Suite à la parution du décret n°2022-150 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local, le Centre de Gestion du Var, sous l'impulsion de son conseil d'administration, a décidé d'intégrer cette nouvelle compétence au service des collectivités et des établissements publics du département. Ce collège sera ainsi chargé par la loi d'une mission de conseil afin que les élus locaux respectent la charte de l'élu local rappelant les principes déontologiques devant guider leurs actions.

L'éthique et la probité ne sont pas que des mots. Au sein du Centre de Gestion du Var, ces concepts ont trouvé une dimension concrète avec la création récente du collège référent déontologue de l'élu local.

■ À L'ORIGINE

La naissance de ce collège constitue la suite logique d'un processus législatif initié le 20 avril 2016 avec la loi Déontologie, créant alors un droit pour tout agent public de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utilise au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général. Le 6 août 2019, la loi de Transformation de la Fonction Publique est venue élargir les possibilités de saisine du référent déontologue en consacrant un droit aux autorités hiérarchiques de collectivités et établissements publics pour le saisir directement.

Enfin, la loi du 21 février 2022 est venue compléter ce dispositif destiné, désormais pour les élus également, à prévenir tout comportement qui ne serait pas déontologique au sens de la charte de l'élu local et plus globalement de la loi.

L'objectif est d'inciter les élus à se poser les bonnes questions.

Le collège apportera des conseils éclairés sur les conduites à tenir et les bons comportements à adopter.

■ APPORTER UNE RÉPONSE ÉQUILIBRÉE


Le collège référent déontologue élus veillera à apporter une réponse équilibrée aux interrogations des élus. Il ne s'agit pas d'une mission coercitive. Le but n'est pas de se substituer aux différents acteurs appréciant la qualité de gestion des élus au regard des principes d'impartialité, de probité et d'intégrité.

Chacun à sa place. La déontologie doit agir dans le domaine de la prévention contrairement aux autres institutions comme les chambres régionales de comptes, les tribunaux administratifs ou enfin les tribunaux répressifs intervenant a posteriori. Les membres du collège sont à la disposition des élus de l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics du département afin de rappeler les différents dispositifs susceptibles d'être mis en place : le code de déontologie, le comité éthique, les obligations déclaratives, le code de bonne conduite en matière d'achat, la cartographie des risques...

Enfin, le collège examinera la possibilité dans son rapport annuel d'activités de restituer les recommandations les plus pertinentes et ce, de manière totalement anonyme. La déontologie ne doit pas être un affichage mais une véritable adhésion à des principes de vie au service du citoyen. L'élu local restera libre de ne pas suivre les recommandations.

ACTU JURIDIQUE

 **Stagiaires invalides revalorisation des pensions** et rentes versées par l'ancien employeur, au 1er avril 2023
[Lire la source](#)

 **Arrêté du 13 avril 2023** relatif au répertoire des formations liées à l'exercice du mandat d'élu local. Dans les fondamentaux figurent la laïcité et la déontologie et la prévention de la corruption.
[Lire la source](#)

Pour plus d'infos, consultez les veilles juridiques disponibles sur le site du CDG. Pour toutes questions : juridique@cdg83.fr

CONCOURS

Du 23 mai 2023 au 6 juillet 2023 périodes de préinscriptions et d'inscriptions au concours et à l'examen professionnel d'adjoint technique Territorial principal de 2ème classe.

LA BASE DE DONNÉES SOCIALES

disponible sur demande

La base de données sociales (format Excel) est désormais disponible sur demande auprès de votre centre de gestion, en envoyant une demande mail
recueil.donneessociales@cdg83.fr

La Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a créé l'obligation d'élaborer chaque année un rapport social unique alimenté par une base de données sociales.

Le décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la Base de données sociales et au Rapport social unique dans la fonction publique a précisé le champ et l'utilisation de la base de données sociales.

Pour l'exercice de leurs missions, les membres du comité social concerné sont mis en mesure de consulter et d'extraire les données de la base de données sociales selon des modalités précisées par l'autorité compétente.

Les membres du comité social territorial sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des données figurant dans la base de données revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'autorité compétente. La durée du caractère confidentiel de ces données est précisée par cette autorité.

RÉFORME DES RETRAITES : LES PRINCIPALES MESURES APPLICABLES À LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Publiée au Journal officiel du 15 avril 2023, la loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites expose les principales mesures applicables aux fonctionnaires territoriaux.

- > **le report de l'âge légal** de départ à la retraite à raison de 3 mois par génération pour atteindre en 2030 :
- > **64 ans pour la catégorie sédentaire** pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1968
- > **59 ans pour la catégorie active** pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1973 (art. 10 loi du 14 avril 2023) ;
- > **l'accélération du calendrier** d'augmentation de la durée d'assurance (art. 10 précité) ;
- > **le maintien en fonctions**, sur autorisation, jusqu'à l'âge de 70 ans, uniquement pour les catégories sédentaires (art. L. 556-1 du Code général de la fonction publique) ;
- > **la création d'un mécanisme de retraite progressive** permettant à un agent, sous certaines conditions, d'exercer son activité à temps partiel et de bénéficier du versement partiel de sa pension (art. L. 89 bis Code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCM)) ;
- > **la modification du dispositif** « carrières longues » (cf. art. L. 25 bis CPCM). Les personnes qui ont commencé à travailler avant 16 ans pourront partir à 58 ans. Entre 16 et 18 ans, ce sera possible à partir de 60 ans, entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans, et entre 20 et 21 ans à partir de 63 ans. Mais un plancher de 43 annuités de cotisations est instauré ;
- > **l'annulation de la décote** à 67 ans ;
- > **l'évolution des dispositions** sur le cumul emploi-retraite permettant désormais la génération de nouveaux droits à pension (art. L. 84 CPCM et art. L. 161-22-1-1 Code de la sécurité sociale).

INFORMATION

OUVERTURE EN JUIN DE L'ENQUÊTE RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2022

Pour alimenter les réflexions des collectivités et établissements publics sur la gestion et l'anticipation de leurs politiques de ressources humaines, le Centre de Gestion du Var peut mettre à leur disposition (pour les collectivités qui ont validé leur RSU 2021) :

- > un rapport de situation comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (RSC) ;
- > une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (RASSCT et RASSCT+) ;
- > une synthèse sur l'absentéisme ;

On note un rapprochement du dispositif avec le secteur privé.

Pour la plupart d'entre elles, ces dispositions s'appliquent aux pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023. Des décrets d'application sont attendus.

Loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

■ RELÈVEMENT DU MINIMUM DE TRAITEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Ce décret augmente, à compter du 1er mai 2023, l'indice minimum de rémunération est porté à 361 correspondant à l'indice brut 397. Ce décret augmente à compter du 1er mai 2023 le minimum de traitement

Sont concernés les 8 premiers échelons de l'échelle C1, les 5 premiers échelons de l'échelle C2, le 1er échelon de l'échelle C3, les 2 premiers échelons de l'échelle 1B, les 4 premiers échelons du grade d'agent de maîtrise, le 1er échelon du grade d'agent de maîtrise principal.

De même, en métropole, notamment, le montant du SMIC brut horaire augmente de 2,22% à 11,52 euros, soit 1 747,20 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Décret n° 2023-312 du 26 avril 2023 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique

Arrêté du 26 avril 2023 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance

TOUT SUR LE HANDICAP

sur notre site : www.cdg83.fr

Les rubriques « handicap » du site internet du CDG 83 ont été réorganisées pour faciliter leur accessibilité. Outre l'ajout d'un bouton dans la rubrique « Accès rapide », vous retrouverez désormais des informations détaillées selon votre point d'entrée : [espace collectivité](#) ou [espace agent](#). À cette occasion, les pôles du CDG 83 ont travaillé conjointement à la mise à jour de deux fiches pratiques spécifiquement adaptées aux besoins des services ressources humaines :

■ La fiche « De l'aménagement de poste au reclassement professionnel pour raison de santé » ([lien](#)) balise toute démarche de maintien dans l'emploi d'un agent avec contre-indication médicale, voire avec avis d'invalidité émis par le conseil médical. Cette fiche donne différentes pistes pour un changement d'affectation ou un reclassement, avec les modalités administratives associées, ainsi que les divers accompagnements proposés par les pôles du CDG 83 ([lien](#)) ;

[Voir fiche](#)

■ La fiche « Travaux réglementés pour les mineurs » récapitule les conditions préalables et la marche à suivre pour l'emploi des jeunes travailleurs : saisonniers, stagiaires, apprentis... Cette fiche est accompagnée d'un modèle de délibération pour certaines activités soumises à dérogation comme l'utilisation d'une tronçonneuse ou d'une échelle. Pour rappel cette délibération valable 3 ans est obligatoire et doit être transmise au Comité Social Territorial (CST) ou à la formation spécialisée le cas échéant, ainsi qu'à l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI).

[Voir fiche + délibération](#)