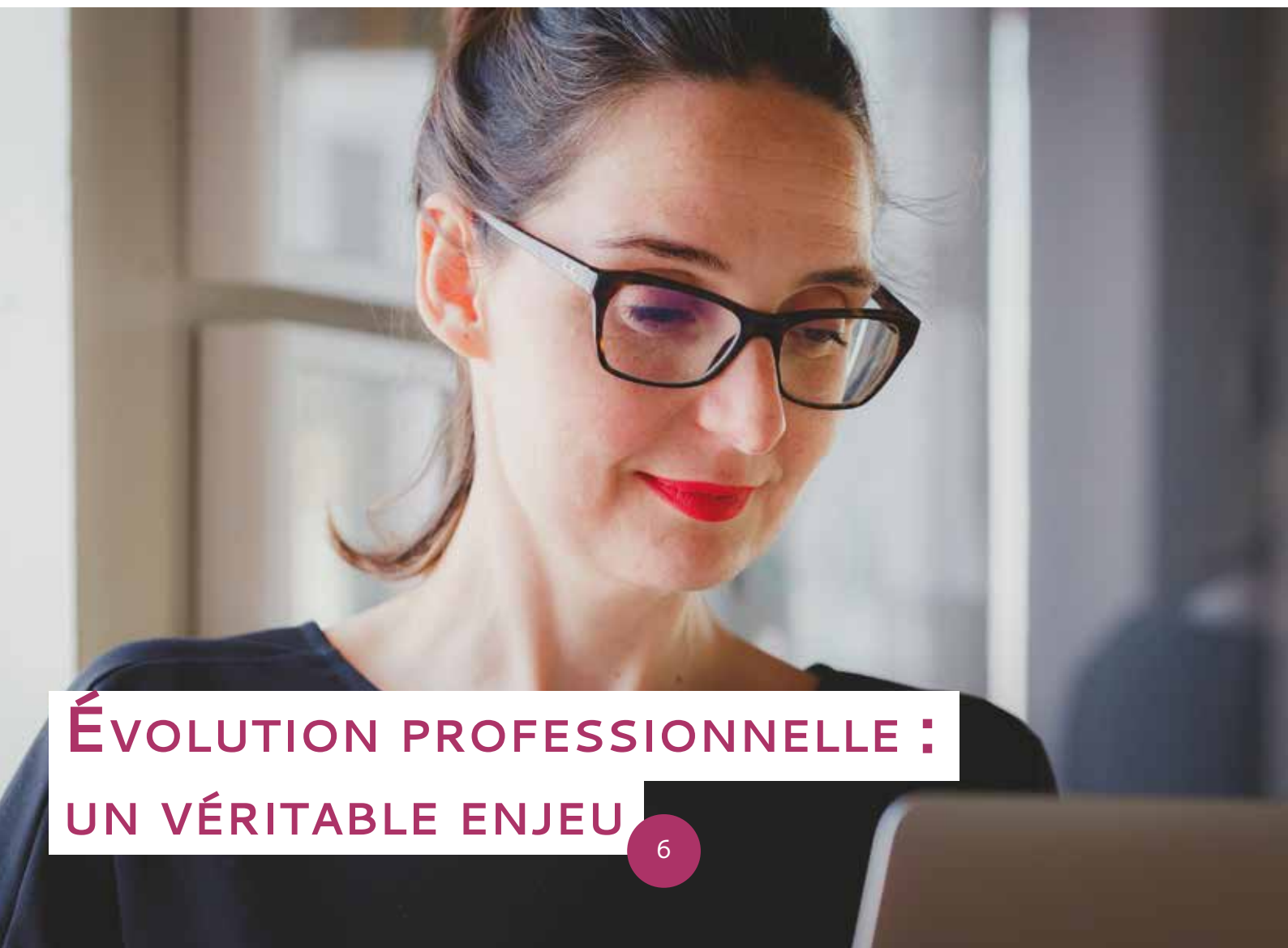




ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE : UN VÉRITABLE ENJEU

6

FONCTION PUBLIQUE

Projet de loi de transformation

8



ÉLUS ET EMPLOI PUBLIC

Une journée de forum à Rennes

4



RESTAURATION SCOLAIRE

Le bruit, un risque majeur

10



3 Agenda

Instances consultatives, événements, formations

4 Retour sur l'actualité

Les événements marquants en images

5 Brèves

L'essentiel de l'information à retenir

6 Accompagnement

Évolution professionnelle : un véritable enjeu

8 Parcours professionnels

Projet de loi de transformation de la fonction publique

10 Qualité de vie au travail

Prévenir les risques liés aux nuisances sonores en restauration scolaire

Directeur de la publication :

Joseph Brohan

Conception et conseil éditorial :

Le Homard Bleu Communication

www.lehomardbleu.bzh

Impression : IOV Communication

Photos : CDG 56, Adobe Stock,

Unsplash, Wikicommons

Rédaction, relecture : services du CDG

du Morbihan et Le Homard Bleu

ISSN : 2274 - 7419

Les Cahiers sont édités par le

Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan

6 bis rue Olivier de Clisson

CS 82161

56005 Vannes Cedex

Tél. 02 97 68 16 00

« UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »



Nous entrons dans une période de transformation de la Fonction Publique avec l'adoption, en Conseil des Ministres du 27 mars dernier, du projet de loi qui a vocation à moderniser le statut et à permettre aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions.

Les mesures clés du projet de loi sont développées dans la présente édition de ces Cahiers. Cette modernisation, voulue par le Gouvernement, se veut un « nouveau contrat social » qui assouplira le statut. Faut-il s'en réjouir ou le déplorer, il est encore trop tôt pour se prononcer puisque les débats parlementaires n'en sont qu'aux prémices et qu'ils donneront corps à la loi qui devra intervenir cet été. Des décrets et des ordonnances compléteront le dispositif.

Alors soyons encore dans l'expression des vœux qui ressortent du quotidien d'un Maire ou Président d'EPCI au-delà de toute passion partisane ou corporatiste, le statut doit être simplifié, un cap déterminé et du sens donné.

Il doit aussi permettre, demain, une gestion des compétences et une dynamisation des carrières des collaborateurs qui doivent devenir maîtres de leur destinée professionnelle, par leur agilité, leur mobilité au-delà de cercles restreints.

Globalement, la réforme devra aussi intégrer celle des instances médicales et de la médecine professionnelle et préventive afin que ce volet ne soit plus perçu comme une contrainte par les employeurs, mais bien comme une opportunité d'accompagnement des agents.

Enfin, et sur les CDG, si l'évolution de leur rôle est envisagée vers une nécessaire mutualisation de leurs compétences au sein d'une région comme cela est déjà le cas avec la coopération active entre les 4 CDG bretons, il faudra maintenir une présence au niveau départemental, seul échelon pertinent quant à l'analyse des besoins et des réponses à apporter.

Gageons que nos voix auront été entendues par les parlementaires lors des rencontres qui se multiplient depuis début 2019. La loi, qui verra le jour, sera une réforme, certes technique du statut, mais dont les effets seront aussi de confirmer les valeurs de proximité, d'adaptabilité, de continuité et d'égalité d'accès au service public. Restons optimistes car comme le disait Jean JAURES : « Il ne faut avoir aucun regret pour le passé, aucun remord pour le présent, mais une confiance inébranlable en l'avenir ».

Joseph Brohan
Président du CDG 56

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES CATÉGORIES A,B ET C

19 SEPT. Commissions le matin
Réception des dossiers jusqu'au 26 août

5 DÉC. Commissions le matin
Réception des dossiers jusqu'au 7 novembre

COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL CHSCT

24 SEPT. Réception des dossiers
jusqu'au 27 août

21 NOV. Réception des dossiers
jusqu'au 24 octobre

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

19 SEPT. Commissions l'après-midi
Réception des dossiers jusqu'au 26 août

5 DÉC. Commissions l'après-midi
Réception des dossiers jusqu'au 7 novembre

COMMISSIONS DE RÉFORME

4 JUIL. **5 & 26 SEPT.** **24 OCT.** **21 NOV.** **19 DÉC.**



OPPORTUNITÉS Trois formations professionnalisantes

Les collectivités et établissements publics du Morbihan sont confrontés à des difficultés croissantes de recrutement pour pourvoir certains postes. Le Centre de Gestion de la FPT du Morbihan, dans le cadre de ses missions relatives à l'emploi, concourt activement à la promotion des métiers territoriaux, ainsi qu'à la captation de compétences. Comment ? Par le biais d'accompagnements au recrutement, de missions d'intérim ou dans le cadre de ses partenariats avec l'Université Rennes 2, l'Université de Bretagne Sud, les CDG bretons et le CNFPT. Le CDG 56 participe au financement de trois formations professionnalisantes afin de former de futurs agents territoriaux rompus aux exigences du terrain, capables d'autonomie, de polyvalence et d'expertises dans les domaines techniques des métiers de nos collectivités et établissements publics locaux. Ces trois dispositifs sont la licence professionnelle des métiers administratifs (Université Rennes 2), la licence professionnelle des métiers techniques (Université de Rennes 2, site de Saint-Brieuc) et le diplôme d'université administration territoriale (UBS à Vannes). Depuis 2004, près de 300 étudiants ont été formés, dont 95 % ont intégré les collectivités. Grâce à la coopération des collectivités, les étudiants ont pu recevoir des enseignements concrets, leur permettant d'assurer efficacement des missions temporaires. Une grande majorité a été pérennisée sur des emplois.

Ces formations universitaires, qui peuvent faire l'objet de financements, s'adressent aux étudiants souhaitant s'orienter vers les métiers des collectivités territoriales, aux personnes, en recherche d'emploi, amenées à se reconvertir professionnellement (accessibles par Validation des acquis professionnels VAP) ou aux agents territoriaux, actuellement en poste, qui souhaitent élargir leurs connaissances, adapter leur parcours professionnel (accessibles par VAP - dans le cadre d'un congé de formation sous réserve de l'accord de la collectivité). Afin de constituer les nouvelles promotions, le CDG sollicite, à nouveau, les collectivités pour accueillir les étudiants dans leurs services et leur dispenser les apprentissages nécessaires. Une formation à l'intention des tuteurs sera dispensée par le CNFPT.

Contact : Laurence Guillemot, formapro@cdg56.fr

Des étudiants de la licence métiers administration territoriale lors de la remise des diplômes au FEEPL





FORUM DES ÉLUS ET DE L'EMPLOI PUBLIC LOCAL

4^e édition, le 19 mars, à Rennes

Plus de 1 500 élus, techniciens, grand public se sont réunis autour de la thématique « Le service public se réinvente localement » lors du 4^e Forum des Élus et de l'Emploi Public Local. Les équipes du CDG 56 ont animé des ateliers dont une conférence sur les « leviers d'attractivité », ainsi que des jobs dating. En photo, Mme Nathalie Le Magueresse, 4^e vice-présidente du CDG 56, au micro lors du direct sur TV Rennes.



JEUDI DE L'EMPLOI

Le 25 avril, à Vannes

Un jeudi par mois, de 14h à 16h, au CDG à Vannes, se tient une réunion d'information sur les métiers territoriaux, les modalités de recrutement, les missions intérim à pourvoir, les dispositifs d'accompagnement en évolution professionnelle, les formations. Rendez-vous accessible à tous, par inscription sur le site Web du CDG, rubrique Agenda.



LES RENDEZ-VOUS DU TERRITOIRE

Le 1^{er} avril, à Ploërmel

Entre février et mars, le CDG 56 s'est déplacé de Pontivy à Carnac et de Cléguer à Ploërmel, à la rencontre des élus et des cadres des collectivités et des établissements publics. Les participants ont fait part de leurs préoccupations du moment sous forme de débats. Le CDG a présenté les accompagnements qu'il propose en matière de parcours professionnels, d'accompagnement RH ou de qualité de vie au travail. De riches échanges ont eu lieu quant au projet de loi relatif à la modernisation de la Fonction Publique actuellement en discussion au Parlement, notamment sur la nécessaire simplification de certaines procédures.

RGPD

DES ADMINISTRATIONS TOUJOURS PLUS SOLLICITÉES

La médiatisation du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données Personnelles) permet une plus grande visibilité du sujet et se traduit par une hausse considérable des demandes d'informations auprès de la CNIL mais aussi des plaintes.

Les administrations sont questionnées par les citoyens, exerçant leur droit d'accès, et également par la CNIL sur des demandes de justification quant à l'usage d'un fichier pouvant entraîner un contrôle sur place.

PRIORISER LES ACTIONS :

LA DÉMARCHE DU CDG DU MORBIHAN

Afin d'aider au mieux les collectivités, le CDG a mis en place une démarche d'accompagnement à la mise en conformité en ciblant les priorités repérées.

Une mise en conformité est une démarche qui s'inscrit dans un temps long. Ce changement de



culture permet, au fil du temps, de pérenniser la démarche, et de faire du RGPD une norme de travail.

Cet accompagnement est modulable selon les besoins et permet à la collectivité d'évaluer son niveau d'autonomie. Il comprend : une sensibilisation, une évaluation des pratiques, un inventaire des traitements, un registre des traitements,

une étude de conformité, la mise en place de procédures. Le CDG du Morbihan peut d'ailleurs être désigné Délégué à la Protection des Données personnelles (DPD/DPO) sans surcoût pour la collectivité.

Pour compléter cet accompagnement et remplir l'ensemble des missions nécessaires à la mise en place du RGPD, le CDG propose des solutions à la carte qui viennent compléter le panel des prestations : étude de cas pratique / conformité, consulting, analyse de risques d'un traitement particulier, analyse d'impact sur la vie privée, réponse aux demandes d'exercice des droits, mise en place de procédures, réalisation d'une charte.

Votre collectivité pourra ainsi mettre en place les mesures organisationnelles permettant le respect de la protection des données.

RÉSEAUX SOCIAUX : SUIVEZ L'ACTUALITÉ DU CDG 56 SUR FACEBOOK, TWITTER ET LINKEDIN



Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan (CDG 56) affiche sa présence sur les réseaux sociaux Facebook, Twitter et LinkedIn.

Pour ne rien manquer de l'actualité du CDG 56, il vous suffit de vous abonner à ses comptes ou ses pages professionnelles. Comment ? En y accédant directement depuis vos applications ou en scannant, à l'aide de l'appareil photo de votre téléphone, les trois QR Codes ci-contre.

Que peut-on lire et retrouver sur les pages du CDG 56 ? Des offres d'emplois à pourvoir dans les collectivités et établissements publics du Morbihan, les rendez-vous pratiques, les rendez-vous du territoire, les calendriers des concours, le partage d'actualités territoriales et législatives, les dates des jeudis de l'emploi territorial, des photos, des supports, des documents pratiques, les décisions de commissions, les résultats des élections professionnelles, les formations, les dates des forums, des salons, etc.





L'évolution professionnelle : un véritable enjeu

L'évolution professionnelle, un enjeu individuel et transversal qui concerne agents et employeurs.

De multiples évolutions viennent aujourd'hui impacter les parcours professionnels des agents et les stratégies RH déployées par les employeurs. Parmi elles, on retrouve la réforme de la formation professionnelle et du statut qui vise à faciliter et encourager la mobilité des agents ; l'accélération de l'évolution des compétences et des services rendus et la mutation des métiers ; l'évolution du sens et du rapport au travail comme des attentes ; la pyramide des âges vieillissante avec l'allongement de l'âge de

départ à la retraite et enfin une augmentation du nombre d'agents en situation de reclassement.

**Gagner
en adaptabilité,
en durabilité et
en performance**

Dans ce contexte d'accélération des évolutions au sein de la fonction publique territoriale, la mise en place d'actions en faveur de l'évolution professionnelle permet de répondre à la nécessité, pour les

employeurs territoriaux et leurs agents, de développer leurs capacités d'adaptation et leurs ressources.

À travers les actions en faveur de l'évolution professionnelle, il s'agit de prendre en compte et de clarifier les attentes des agents ; de construire des parcours professionnels individualisés ; de répondre aux besoins actuels et futurs de l'employeur et enfin de détecter les potentiels, les compétences et les centres d'intérêt.

Véritable atout, tant pour les employeurs que pour les agents, la mise en œuvre d'actions en fa-

veur de l'évolution professionnelle permet à l'organisation de gagner en adaptabilité, en durabilité et en performance via une meilleure adéquation des compétences aux besoins.

Ces actions permettent également de développer et de dynamiser les parcours des agents mais aussi d'accompagner l'évolution des métiers et des compétences.

Enfin, elles facilitent la mobilité des collaborateurs, en interne ou en externe, permettent de prévenir l'usure professionnelle et d'anticiper voire préparer les évolutions. Ces

...

...

mesures offrent la possibilité de répondre à la demande croissante de sens au travail et fidéliser les agents.

Concrètement, quels sont les moyens d'actions à mobiliser ? Ils peuvent être abordés sous deux angles, les situations individuelles ou les enjeux collectifs, ces deux approches étant intimement liées. Les actions menées individuellement doivent répondre aux besoins collectifs de la structure. Les actions transversales permettent un accompagnement des situations individuelles.

À travers celui-ci, il s'agit de suivre et d'orienter les parcours professionnels d'agents et de métiers en particulier. Comment ? En accompagnant la mobilité des agents, en interne ou en externe, à travers la réalisation de bilans professionnels, de bilans de

compétences, d'accompagnements individualisés, mais aussi en suivant les parcours et les attentes des agents, à travers la mise en place de temps d'échanges dédiés dans le cadre de l'entretien professionnel notamment. Le développement d'une politique de formation spécifique à certains profils d'agents ou certains postes au regard

Pouvoir anticiper et programmer des actions d'accompagnement

de problématiques ciblées, identifiées (fidélisation des agents, employabilité, adaptabilité, etc.) doit être intensifié. Cet enjeu doit être pris en compte au moment des recrutements en valorisant les savoir-être des candidats et en creusant leurs aspirations sur

le court et moyen terme.

À travers les actions transversales, il s'agit aussi d'appréhender les parcours professionnels au regard des besoins de la structure et plus largement ceux du territoire. L'objectif ? Être attentif à l'évolution des métiers en matière de compétences, de savoir-être et de positionnement, afin de mettre en place des plans d'actions dédiés par métier, à l'échelle d'une structure ou d'un territoire. Il convient aussi de classer les métiers en termes d'usure professionnelle afin de maintenir l'employabilité des agents dans des conditions favorables pour ces derniers (conditions de travail, sens au travail, évolution personnelle, etc.) et pour l'employeur (motivation, productivité, adaptation aux changements, etc.). Le but reste de pouvoir

anticiper et programmer des actions d'accompagnement des agents positionnés sur ces métiers. Enfin, il est nécessaire d'engager une démarche territoriale sur l'ensemble de ces enjeux, afin de mutualiser les dispositifs d'accompagnement, mais également les emplois, dans un souci d'optimisation et de montée en expertise face aux nouveaux enjeux.



Camille Espinasse

Consultante,
responsable
du Service Évolution
Professionnelle

02 97 01 52 81
evolutionpro@cdg56.fr



LE CDG 56 ACCOMPAGNE AGENTS ET EMPLOYEURS

Le CDG 56 accompagne les employeurs et les agents sur ces enjeux d'évolution professionnelle, pour favoriser l'évolution des parcours des agents, faciliter la mobilité et l'adaptation, prévenir l'usure professionnelle, anticiper et préparer les évolutions. Son Pôle Conseil et Accompagnement aux Collectivités se mobilise à travers plusieurs actions.

1. L'accompagnement d'agents en situation de mobilité contrainte ou choisie à travers la réalisation de rendez-vous ciblés, bilans professionnels, accompagnements dédiés à la carte en fonction des situations. Le but ? Mener une réflexion et élaborer un projet professionnel en ouvrant des perspectives d'avenir au sein de la collectivité ou à l'extérieur de celle-ci.

2. L'organisation d'ateliers collectifs thématiques où se mêlent échanges, partages et travaux dédiés avec les conseillers en évolution

professionnelle, afin que les agents puissent travailler concrètement sur leur(s) projet(s).

3. La réalisation d'accompagnements au recrutement.

4. La mise à disposition de personnel intérimaire. À partir de septembre 2019, le Pôle Conseil et Accompagnement proposera du coaching, à destination des agents du territoire. Cet accompagnement individuel permettra à une personne de découvrir, mobiliser ou d'acquérir des ressources (internes ou externes) pour résoudre une problématique et/ou mener à bien un projet, en produisant ses propres solutions. Dans le cadre professionnel, le coaching accompagne la réflexion de la personne autour de problématiques de travail identifiées. Il permet à la personne accompagnée de révéler son potentiel afin d'améliorer son niveau de performance et d'autonomie.

Le projet de loi de transformation de la fonction publique

Le projet de loi de transformation de la fonction publique a été présenté mercredi 13 février 2019 au Conseil commun de la fonction publique. État des lieux au 15 juin.

Publié le 13 février dernier, le projet de loi de transformation de la fonction publique est structuré autour de 5 titres et entend « transformer la fonction publique en procédant à la modernisation du statut et en permettant aux agents et aux services d'exercer pleinement leurs missions ». Tour d'horizon des mesures clés du projet de loi.

I. PROMOTION

DU DIALOGUE SOCIAL

Une instance unique pour les sujets d'intérêt collectif : le comité social territorial

Le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont appelés à fusionner pour laisser la place à un comité social territorial. Cette nouvelle instance sera notamment compétente sur les questions relatives à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels, ainsi que sur les orientations stratégiques sur les politiques RH. Le CST connaîtra aussi des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de valorisation des parcours professionnels.

Ce comité serait obligatoirement doté d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de

travail à partir d'un effectif de 200 agents. En deçà de ce seuil, cette formation pourrait être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers.

Enfin, le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités sociaux territoriaux est réaffirmé.

Un recentrage des attributions des commissions administratives paritaires

Les CAP se concentreraient sur les situations individuelles complexes (recours, discipline). Leurs avis préalables en matière de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion seraient supprimés.

Promotion du rôle et de la culture de la négociation

La loi habiliterait le Gouvernement à prendre, par voie d'ordonnance, dans un délai de 15 mois après la promulgation de la loi, des dispositions législatives en vue de promouvoir la négociation dans la fonction publique.

II. LE DÉVELOPPEMENT

DE LEVIERS MANAGÉRIAUX

A. L'élargissement du recours au contrat

- Ouverture des emplois de direction aux contractuels

L'article 5 du projet de loi ouvre la possibilité de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur les emplois de direction des collectivités

territoriales et de leurs établissements publics (DGS et DGA des communes et EPCI de plus de 40 000 habitants).

- Un nouveau type de contrat : le contrat de projet

D'une durée déterminée (1 an min. et 6 ans max.), il doit permettre de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques. Ouvert aux catégories A et B, ce contrat n'ouvre droit ni à la CDisation, ni à la titularisation.

- Élargissement du recours au contrat (emplois de catégorie B et à temps non complet)

Il serait possible de recruter par contrat sur les emplois de catégorie B, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que pour les emplois de catégorie A.

D'autre part, la possibilité de recruter des contractuels sur des emplois à temps non complet ne serait ouverte pour les collectivités de plus de 1 000 habitants que lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50% de la durée légale de travail (17h30 par semaine).

B. Le renforcement de la reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels

- Généralisation de l'entretien professionnel

La référence à la notation disparaît au profit

de la généralisation de l'entretien professionnel.

La demande de révision du compte-rendu de l'entretien auprès de la CAP interviendra désormais à la seule demande de l'agent.

- Instauration de lignes directrices de gestion RH

Le projet de loi prévoit la suppression de l'avis de la CAP en matière d'avancement de grade et de promotion interne et instaure des lignes directrices de gestion, arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Elles fixent les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours.

C. La modernisation et l'harmonisation des comportements fautifs

Le projet de loi prévoit notamment d'harmoniser l'échelle des sanctions dans les 3 versants de la fonction publique.

III. LA TRANSPARENCE ET L'ÉQUITÉ DU CADRE DE GESTION DES AGENTS PUBLICS

- Professionnalisation des procédures de recrutement par la voie du contrat

L'article 14 encadre les procédures de recrutement par contrat afin de garantir l'égal accès aux emplois publics dans les 3 versants de la fonction publique.

- Cadre déontologique

applicable aux agents publics

L'ambition du projet de loi est d'assurer une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé.

Les agents occupant des postes à responsabilité et partant créer ou reprendre une entreprise ou qui quittent de manière définitive ou temporaire le secteur public pour le secteur privé, seront soumis au contrôle de la commission de déontologie de la fonction publique (CDFP).

Pour les autres agents publics, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé afin de responsabiliser les encadrants.

Il est également envisagé la création d'un contrôle déontologique spécifique pour les agents ayant exercé une activité dans le secteur privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique.

- Recours aux ordonnances

Le Gouvernement pourrait être habilité à prendre, par ordonnance, des mesures visant à réformer la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ; réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention ; simplifier et clarifier certaines dispositions ayant trait à la santé des agents ou encore relatives au congé maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche

aidant des agents publics.

- Suppression des régimes dérogatoires à la durée légale de travail (1607 h)

Les collectivités concernées seraient ainsi obligées de redéfinir, par délibération, de nouveaux cycles de travail. Elles disposeraient d'un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal.

- La création de centres interdépartementaux de gestion

Les CDG volontaires, qui sont limitrophes, pourraient fusionner et ainsi se substituer aux CDG départementaux.

- La transparence des ressources du CNFPT

Afin de renforcer le contrôle de l'utilisation de ses ressources, le CNFPT devrait remettre, chaque année, au Parlement, un rapport sur leur utilisation au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

IV. LA MOBILITÉ ET LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES**- Portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation**

Le projet de loi garantit cette portabilité par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et par les agents publics.

- Recours aux ordonnances pour la formation

Le Gouvernement serait habilité, par ordonnances, à prendre toute mesure visant notamment à organiser le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics ; à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

- Portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique

Un agent lié par un CDI avec un employeur public pourra bénéficier directement d'un CDI s'il est recruté par un employeur public d'une autre fonction publique.

- Rupture conventionnelle

Le projet de loi met en place, à titre temporaire pendant 6 ans, à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, un dispositif de rupture conventionnelle applicable aux fonctionnaires relevant des 3 versants de la fonction publique. Elle ne concernera toutefois ni les fonctionnaires stagiaires, ni les fonctionnaires détachés sur contrat, ni les fonctionnaires ayant droit à une pension de retraite à taux plein.

V. LE RENFORCEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Il s'agit, en premier lieu, d'imposer aux employeurs publics l'élaboration, avant le 31 décembre 2020, d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'une durée de 3 ans renouvelable, il devra comporter des mesures relatives à la prévention et à la lutte contre les discriminations, aux rémunérations, à la promotion et à l'avancement de grade. Le comité social territorial sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration de plan d'action s'imposera aux collectivités territoriales et aux EPCI de plus de 20 000 habitants. L'absence d'élaboration d'un plan d'action dans le délai fixé par la loi pourra être sanctionnée par une pénalité financière.

Le projet de loi prévoit également la mise en place par les employeurs publics d'un

dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Le dispositif pourra être mutualisé au niveau local, notamment par le CDG.

Par ailleurs, le projet fait évoluer le dispositif des nominations équilibrées sur les emplois de direction.

Il est également envisagé de supprimer le jour de carence pour les femmes enceintes, de garantir le maintien des primes et indemnités lors des congés de maternité, de paternité et d'adoption et de maintenir les droits à avancement et à promotion pendant 5 ans pour un congé parental ou une disponibilité pour élever son enfant.

Chaque tableau d'avancement de grade devra préciser la part respective de femmes et d'hommes dans le vivier des agents promouvables et la part respective des femmes et des hommes inscrits sur le tableau annuel et susceptibles d'être promus.

Enfin, le projet de loi prévoit de favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap.



Philippe Cruard

Directeur Général
Adjoint des Services

02 97 01 52 82
pcruard@cdg56.fr

Prévenir les risques liés aux nuisances sonores en restauration scolaire

En matière de santé et de sécurité au travail, l'exposition au bruit est un des risques majeurs pour bon nombre d'agents dans l'exercice de leur fonction. État des connaissances, mesures de prévention et illustrations en restauration scolaire.

La cantine conserve l'image d'un lieu convivial, de détente. Elle se révèle pourtant souvent comme un espace bruyant nuisible au bien-être des enfants et des agents. Mais qu'est-ce que le bruit ? C'est une vibration de l'air, une onde de pression émise par une source (l'émission), qui se propage dans un environnement, ouvert ou fermé (la propagation) et qui est susceptible de produire une sensation auditive (la réception), agréable ou désagréable.

Le bruit se mesure en décibels (dB). L'uni-

té dB(A) est une unité de mesure du bruit pondérée selon la variation de la sensibilité de l'oreille aux différentes fréquences.

Attention aux pièges des décibels. $80 \text{ dB} + 80 \text{ dB} = 83 \text{ dB}$. En effet, les dB ne s'additionnent pas. 80 dB (A) pendant 8 heures sont équivalents à 86 dB(A) pendant 2 heures, en terme de « dose ».

Il faut noter qu'une variation de niveau sonore de 1 dB est à peine perceptible. Une variation de niveau sonore de 3 dB est perceptible.

Il existe une échelle du bruit en dB qui permet

d'estimer le bruit auquel nous sommes soumis. Cet outil simple s'étend du seuil d'audibilité (0 dB) au seuil de la douleur (à partir de 120 dB, douleur immédiate). Les espaces de restauration scolaire se situent entre 70 et 80 dB sur le schéma ci-dessous.

LES PRINCIPAUX EFFETS DU BRUIT

Le bruit agit de multiples façons sur notre santé, notre organisme. Lorsque l'on pense aux effets des nuisances sonores sur la santé, on pense immédiatement aux atteintes irréversibles à la fonction auditive (ouïe).

Il existe d'autres effets tels que des atteintes à la santé et sur le comportement (agressivité, stress, fatigue, troubles physiologiques comme la pression artérielle, la digestion...).

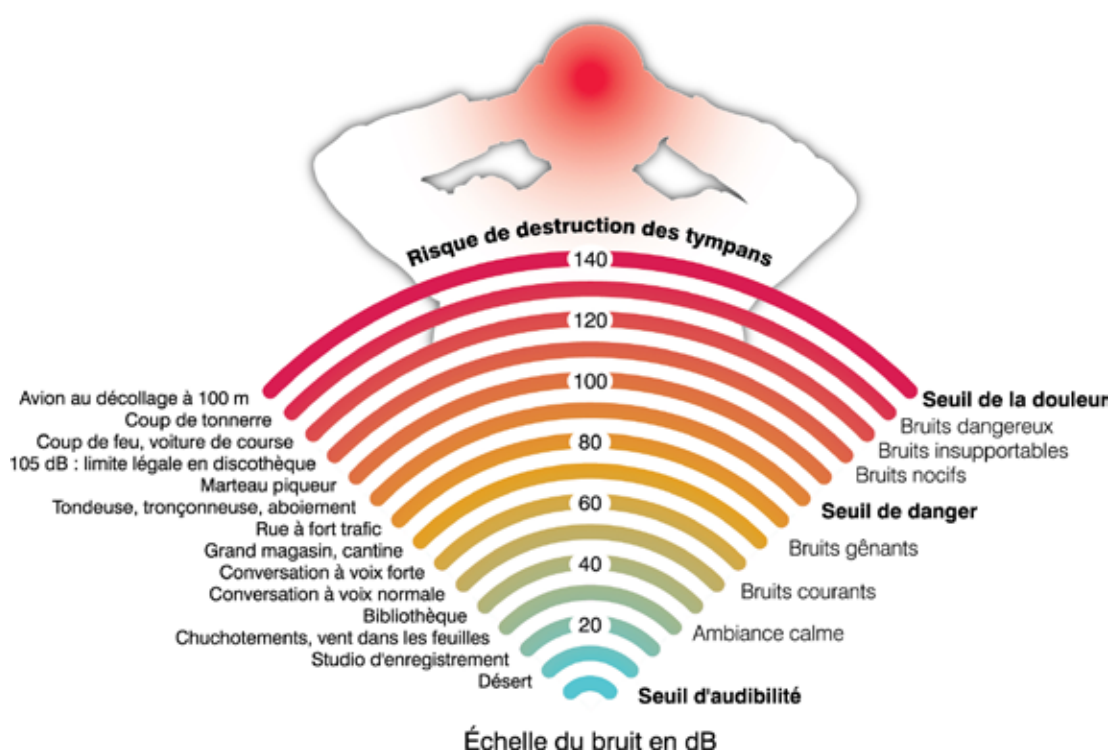
Il est possible d'agir préventivement en prenant des mesures appropriées

Dans le fonctionnement d'un service, d'une équipe, d'autres effets sont notés tels que l'inefficacité professionnelle (déconcentration, énervement ...); l'inconfort (détente ou conversations perturbées voire impossibles); l'insécurité (inintelligibilité des instructions, des signaux sonores...).

ACTIONS DE PRÉVENTION : CE QU'IL FAUT RETENIR !

Au travail, l'objectif est de caractériser l'exposition professionnelle quotidienne en mesurant les niveaux sonores et en évaluant le risque.

Il est possible alors d'agir préventivement en prenant des mesures appropriées. Notamment réduire le bruit au niveau le plus bas ...



...

raisonnablement possible compte tenu de l'état de la technique pour maintenir un niveau compatible avec la santé des travailleurs.

La prévention des risques professionnels doit être envisagée de l'émission à la réception, successivement en combattant les risques des nuisances sonores à la source ; en organisant le travail et le fonctionnement du service ; en prenant des mesures collectives, par une action sur l'environnement de travail (traitement acoustique des espaces ; dans le choix des éléments de revêtements, de mobilier...) ; en protégeant individuellement les agents, par le port d'une protection individuelle.

PRÉVENIR PAR DES ACTIONS CONCRÈTES

Mesures organisationnelles

- Associer élus, agents, élèves, parents, enseignants, autour du projet de prévention des nuisances sonores et d'amélioration du temps du repas
- Aménager un temps de détente avant le temps de restauration
- Privilégier l'entrée dans le restaurant scolaire par petits groupes
- Disposer les enfants par table de 4 ou 6
- Assurer l'encadrement et la complémentarité entre le personnel « de service » et le personnel « d'animation »

Mesures techniques

- Prendre des mesures acoustiques si tôt la conception de l'espace de restauration scolaire
- Veiller au choix des revêtements (de sol ; muraux)
- Disposer des cloisonnements légers
- Poser des panneaux absorbants, des « baffles » acoustiques (photo ci-contre)
- Veiller aux matériaux du mobilier

(tables), des ustensiles et couverts

- Revêtir le mobilier d'un revêtement absorbant
- Veiller à la présence et à l'état du mobilier (tapis sous les chaises)
- Mettre en évidence « l'ambiance sonore » par un indicateur pédagogique, afin de favoriser la prise de conscience collective

Mesures humaines

- Sensibiliser les enfants. Instaurer des règles de bonne conduite (ex. « permis à points »)
- Former le personnel (animation des temps du repas, respect (discipline))
- Mettre à disposition des protections individuelles contre les nuisances sonores dès 80 dB (A)
- Assurer une surveillance médicale appropriée avec un examen audiométrique (audiogramme)



« COMBATTRE LE BRUIT À SA SOURCE »

« Sur la commune de Priziac, le Conseil des enfants réfléchit pour faire que le calme règne dans la cantine et des solutions ont déjà été mises en place : petites cloisons en matériau absorbant, pose de dalles absorbantes au plafond, création de niveaux différents au plafond pour éviter la réverbération des sons.

Mais combattre le bruit à sa source reste le moyen le plus efficace : le travail avec les enfants est primordial, d'autant plus que les enfants ont des oreilles plus fragiles que nous ! Beaucoup de solutions restent à expérimenter : pose d'un appareil de mesure indiquant le niveau sonore, désignation d'un responsable de table chargé de faire régner le calme, système de valorisation des tables les plus calmes... Comme dans beaucoup de collectivités, le bruit dans les cantines reste un problème important qu'il convient de traiter en y faisant participer, dans la mesure du possible, les enfants. »

Monsieur Dominique Le Niniven
Président du CHSCT départemental
Maire de Priziac

« TRAVAUX ACOUSTIQUES RÉALISÉS »

« Dans la collectivité où j'exerce en tant qu'ATSEM, je vous énumère les travaux acoustiques réalisés au restaurant scolaire, conçu à l'origine comme salle des fêtes. Suite à une campagne de mesurage des nuisances de bruit diligentée par la Médecine du travail en 2012, des travaux ont été réalisés : des caissons absorbeurs de décibels au plafond, des claustras entre les tables. La construction de la Maison de l'enfance attenante au restaurant scolaire a permis de poursuivre l'amélioration des conditions de travail en modifiant l'organisation du travail : déjeuner des enfants de « maternelles » (80 enfants environ) dans une salle de cette Maison de l'enfance ; échelonnement des arrivées et des services, toutes les 10 minutes. Ces actions vont dans le bon sens mais les efforts doivent être poursuivis pour réduire les niveaux sonores aussi bas que possible. »

Madame Danièle Abgrall,
membre CFTC du CHSCT
départemental



Yssa Diarra
Cédric Jarno
Fabrice Prévost

Conseillers
en prévention

02 97 68 31 52
hygieneetsecurite@
cdg56.fr



Expertise et conseil
en ressources humaines
au service des
collectivités territoriales

**Conseil et
accompagnement
aux collectivités**

**Parcours
professionnels**

**Qualité de vie
au travail**

**CENTRE DE GESTION
de la fonction publique
territoriale du Morbihan**

6 bis rue Olivier de Clisson
CS 82 161
56005 VANNES Cedex

Tél. 02 97 68 16 00
Fax 02 97 68 16 01

Site Web : www.cdg56.fr

Rejoignez le CDG 56 sur :



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU MORBIHAN



Horaires d'ouverture

Du lundi au vendredi
8h30 - 12h
13h30 - 17h30
Fermeture le vendredi à 17h