



Morbihan

Les Cahiers

#14

Magazine d'information du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale du Morbihan

FAUT-IL SUPPRIMER LES CONFLITS AU TRAVAIL ?

10

PROTECTION DES DONNÉES
Un devoir de transparence

6



LE GRAND RENDEZ-VOUS
Avec la Présidente de la CRC

4



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
Tous les résultats des scrutins

8



3 Agenda

Instances consultatives,
événements, concours

4 Retour sur l'actualité

Les événements marquants
en images

5 Brèves

L'essentiel de l'information
à retenir

6 Accompagnement

Protection des données :
un devoir de transparence

8 Parcours professionnels

Élections professionnelles :
tous les résultats des scrutins

10 Qualité de vie au travail

Faut-il supprimer
les conflits au travail ?

« POURSUIVRE, AMPLIFIER, DYNAMISER NOS ACTIONS »



2018 s'achève, marquée, comme chaque année, par son lot d'incertitudes de réformes et de tensions, mais aussi de moments d'unité nationale.

2019 s'ouvre. Dernière année de mandat pour beaucoup d'élus et de début de campagne pour ceux qui s'appêtent à prendre la relève. Dans ce mouvement, le CDG sera à vos côtés pour vous accompagner même s'il devrait être à son tour, l'objet d'une réforme dont les contours sont encore flous. Son organisation sera, en tout état de cause, impactée par la réforme de la Fonction Publique qui laissera, demain, plus d'amplitudes aux élus locaux. Notre établissement s'est d'ores et déjà préparé à ces mutations.

Son organisation interne a été revue pour être toujours plus efficace et réactive. Nous avons entendu vos demandes à travers l'enquête menée en octobre dernier. Les résultats figurent désormais sur notre site internet et sont présentés dans ce numéro des *Cahiers*.

Votre satisfaction à l'égard du CDG doit nous inciter à poursuivre, à amplifier et diversifier encore nos actions au service des communes, de leurs établissements publics et des EPCI, à garder ce lien direct et permanent permettant de transcrire, en prestations, vos besoins d'accompagnement.

En cette veille d'année électorale, nous finaliserons aussi un observatoire départemental afin de permettre aux élus de 2020, d'avoir une vision complète des données RH sur leur territoire, dans un contexte de mutualisation des ressources et de renforcement des compétences. De grands et beaux projets sont encore à mener dans nos communes et nos établissements publics.

Puisse 2019 vous donner l'occasion de réfléchir à cette citation de Confucius : « Tous les hommes pensent que le bonheur se trouve au sommet de la montagne alors qu'il réside dans la façon de la gravir ».

Belle année 2019.

Joseph Brohan
Président du CDG 56

Directeur de la publication :

Joseph Brohan

Maquette, mise en page, conseil

éditorial : Élodie Bannier-Mouate / Le
Homard Bleu - www.lehomardbleu.bzh

Impression : IOV Communication

Photos : CDG 56, PXHere, Unsplash

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

COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES CATÉGORIES A,B ET C

**31
JANV.** Réception des dossiers
7 janvier

**2
AVR.** Réception des dossiers
25 janvier (promotion interne)
11 mars (dossiers courants)

**18
JUN** Réception des dossiers
27 mai

**19
SEPT.** Réception des dossiers
2 septembre

**5
DÉC.** Réception des dossiers
12 novembre

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

**31
JANV.** **2
AVR.** **18
JUN** **19
SEPT.** Après-midi

COMMISSIONS DE RÉFORME

**24
JANV.** **14
FÉV.** **14
MARS** **11
AVR.** **9
MAI** **13
JUN** **4
JUIL.** **5 & 26
SEPT.** **24
OCT.** **21
NOV.** **19
DÉC.**

COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL CHSCT

**29
JANV.** Réception des dossiers
31 décembre

**21
MARS** Réception des dossiers
21 février

**14
MAI** Réception des dossiers
16 avril

**20
JUN** Réception des dossiers
23 mai

**24
SEPT.** Réception des dossiers
27 août

**21
NOV.** Réception des dossiers
24 octobre

À NOTER

**19
MARS** 4^e Forum des Elus
et de l'Emploi Public Local (FEEPL)
Rennes (Couvent des Jacobins)



CONCOURS Périodes d'inscription de janvier à juin 2019

.**CONCOURS.** Rédacteur principal de 2^e classe – rédacteur – Ingénieur – Éducateur des activités physiques et sportives principal de 2^e classe – Éducateur des activités physiques et sportives – Conseiller socio-éducatif – Agent territorial spécialisé principal de 2^e classe des écoles maternelles – Auxiliaire de soins principal de 2^e classe – animateur principal de 2^e classe – animateur

.**EXAMEN PROFESSIONNEL.** Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe (avancement de grade) – Chef de service de police municipale principal de 2^e classe (avancement de grade) – Chef de service de police municipale (promotion interne)

Pour plus de précisions, le calendrier des concours est accessible sur le site www.cdg56.fr



LES
RENDEZ-VOUS
PRATIQUES



LES DIFFÉRENTS DÉPARTS À LA RETRAITE

En septembre : le 18 à Pluvigner, le 14 à Cléguérec, le 20 à Pleucadeuc

Départ à l'âge légal ou à la limite d'âge, dispositif carrière longue, fonctionnaire handicapé, fonctionnaire ayant 15 ans de service et trois enfants, conjoint invalide, enfant handicapé à 80 %, retraite invalidité.

LES
RENDEZ-VOUS
DE L'ACTUALITÉ



LE COMPTE PERSONNEL D'ACTIVITÉ

25 septembre à Vannes

Vous pouvez télécharger les fiches pratiques, le guide et le support sur le site Internet du CDG :

www.cdg56.fr/

Espace-collectivites-employeurs/La-formation-des-agents



LES
RENDEZ-VOUS
PRATIQUES



LES INSTANCES CONSULTATIVES

3 et 4 juillet à Vannes

Les instances consultatives (Comité technique, CHSCT, CAP et CCP) et le rôle du CDG.



LE GRAND
RENDEZ-VOUS



LA CHAMBRE RÉGIONALE DES COMPTES

25 octobre à Vannes

au Palais des arts et des congrès

70 élus et agents des collectivités ont assisté au Grand Rendez-Vous avec Mme Sophie Bergogne, Présidente de la Chambre régionale des comptes de Bretagne et Mr Guillaume Gautier, premier conseiller, afin de mieux connaître le fonctionnement de cette juridiction administrative.



LES
RENDEZ-VOUS
PRATIQUES



LES RISQUES PROFESSIONNELS

16 octobre à Pontivy

Rendez-vous de l'actualité consacré aux risques professionnels des agents affiliés à l'IRCANTEC.

Supports à télécharger sur : www.cdg56.fr/Sante-au-travail/Rendez-vous-pratique-du-16-octobre-2018-supports-a-telecharger

ENQUÊTE COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

BESOIN DE CONSULTANTS ET D'AGENTS EN TEMPS PARTAGÉ

Comment proposer des services toujours plus adaptés aux besoins des élus ? En allant au devant de leurs attentes. Le CDG 56 a donc interrogé les maires et présidents d'établissements publics du Morbihan lors d'une enquête menée du 25 septembre au 12 octobre 2018. 161 questionnaires en ligne ont été complétés, 92 terminés, l'ensemble a été exploité. 33 % des communes, 18 % des EPCI, 3 % des CCAS et 14 % des syndicats ont rempli le questionnaire.

Une tendance générale positive ressort de cette enquête : les élus ayant eu recours aux services du CDG lui reconnaissent son expertise, sa disponibilité et sa réactivité. 95 % déclarent être « satisfaits » dont 26 % s'en disent « très satisfaits ».

UNE NOTORIÉTÉ

80 % des personnes interrogées ont indiqué « bien » connaître les services proposés par le CDG et 10 % ont assuré les connaître « très bien ». Cette connaissance des prestations du CDG par les élus a progressé au cours du mandat 2014-2020, même



s'il subsiste un certain flou autour de certains services.

Plus d'un élu sur deux a eu recours à la mise à disposition de personnel intérimaire à travers le Service missions temporaires, au conseil en prévention des risques réalisé par les préventeurs ergonomes, à la réalisation des paies, au conseil en RH et organisation réalisé par les consultants. Ces quatre prestations du CDG semblent mieux identifiées que les autres. Le CDG conserve donc une marge de développement non négligeable pour certaines de ses prestations plus méconnues telles que l'archivage, l'accompagnement psychosocial, la mobilité, le reclassement, le recrutement.

DES ATTENTES

Les élus auraient jugé utile, en début de mandat, d'être davantage informés et accompagnés sur la gestion des ressources humaines, les finances publiques et leur rôle d'employeur. Ils assurent aujourd'hui néanmoins disposer de compétences RH et management suffisantes au sein de leur collectivité.

Les élus employeurs restent néanmoins convaincus que « des accompagnements dédiés à un projet ou à une problématique, réalisés par des consultants du CDG », restent les services les plus adaptés à leurs besoins.

Dans un futur proche, les maires et présidents d'établissements publics auront des besoins en compétences spécifiques. Ils font part de leur intérêt de faire appel au CDG pour le recrutement d'agents en emploi à temps partagé avec d'autres communes ou établissements publics de leur territoire dans le cadre de la mise en place, sur le département du Morbihan, d'un groupement d'employeurs dédié à l'emploi public.

Contact : Camille ESPINASSE
cespinasse@cdg56.fr

LE RECRUTEMENT : UN ENJEU STRATÉGIQUE POUR L'EMPLOYEUR



L'équipe du pôle accompagnement aux collectivités vous propose un appui dans vos recrutements. Au cours de l'année 2018, la mission d'accompagnement a concerné différents profils de poste, faisant appel à la recherche de compétences diversifiées : directeur général des services, secrétaire de mairie, responsable des services techniques, agent de médiathèque ou encore agent d'accueil polyvalent.

Le CDG s'adapte à vos besoins et définit avec vous le périmètre d'intervention pouvant comprendre différentes étapes : définition du profil recherché, rédaction de l'offre d'emploi, analyse des candidatures, participation aux jurys de recrutement ou réalisation de simulations de salaire.

Contact : Lucile GHEMAR – strategie.conseilrh@cdg56.fr

NOUVEAU SERVICE



Lire
p. 6

Les délégués à la protection des données du CDG du Morbihan peuvent intervenir auprès des collectivités et établissements après conventionnement dédié, afin de réaliser des missions personnalisées d'appui à la mise en conformité.

Le CDG peut en tant que personne morale être nommé Délégué à la Protection des Données, pour le compte des collectivités et établissements souhaitant externaliser cette fonction.

Contact : Benoît RACHEZ
dpd@cdg56.fr



Protection des données personnelles : un devoir de transparence

La gestion des données personnelles reste un sujet transverse au sein des collectivités et établissements soumis au devoir de transparence.

Comment organiser la gestion des données des citoyens sans rompre le lien de confiance ? Que faire des données récoltées ? Telles sont les questions auxquelles sont actuellement confrontées les administrations, soumises à un devoir de transparence. Elles se doivent de garantir une liberté d'accès aux documents administratifs et aux archives publiques tout en contrôlant la réutilisation des informations publiques liées à l'open data. Elles conservent un seul objectif : offrir aux citoyens une image de confiance

dans le service public.

L'entrée en vigueur du Règlement Général sur la Protection des Données personnelles en mai 2018 présente l'opportunité pour les collectivités de se mettre en règle face aux obligations réglementaires dont certaines existent depuis la loi Informatique et Libertés de 1978. C'est aussi l'occasion de repenser le traitement de toutes les données de manière plus globale au sein de ces entités.

Cette gestion du « data » prend en compte le cycle de vie des données, de la collecte à l'archivage. La réglementa-

tion impose une véritable traçabilité des informations détenues au sein des collectivités et des établissements publics locaux.

Cette protection des données personnelles constitue une opportunité de repenser la manière dont ces données sont manipulées, communiquées, conservées. Elle va permettre la mise en place de procédures dédiées, d'ajuster les pratiques quotidiennes, d'adopter des réflexes appropriés dans un objectif transverse de bonne gouvernance des données.

Celle-ci est un atout pour une organisation. C'est une adaptation voire

un véritable changement de pratiques et de culture qui s'impose au quotidien sur l'appropriation des données personnelles.

En pratique, comment se mettre en conformité ? Cette étape nécessite d'être appréhendée sous la forme d'un projet, en s'appuyant sur les expertises en interne ou en se rapprochant de conseils externes. Ce projet est l'affaire de tous : services métiers manipulant les données comme premiers acteurs concernés, service informatique en charge de la bonne santé du système d'information et de sa sécurité, juristes, archivistes...

REGARDS CROISÉS SUR LA MISE EN CONFORMITÉ

Quel est le risque le plus important ?

Benoît Rachez, délégué à la protection des données (DPD) : « En plus des sanctions financières, c'est surtout le risque en termes d'image qui est engagé pour les collectivités et établissements publics. Le service public doit être transparent et gage de confiance. Or, depuis mai 2018, les citoyens sont de plus en plus accaparés par la question du RGPD suite aux nombreuses communications délivrées sur la question, et à la présence obligatoire et de plus en plus marquée de mentions d'information sur leurs droits. Ainsi, si par exemple un citoyen voit sa demande d'accès à ses données personnelles refusée ou passée sous silence, il pourra saisir la CNIL et la collectivité s'exposera alors au risque d'une mise en demeure pouvant être rendue publique et même être sanctionnée financièrement. »

Contact : dpd@cdg56.fr

Un maire ou un élu peut-il être DPD ?

Jean-Louis Le Pabic, juriste : « Non, "En tant que responsable de traitement, le maire d'une commune ne peut pas être désigné comme délégué à la protection des données (DPD). Ces deux entités sont par définition distinctes [...]". Il en va de même pour les fonctions de secrétaire général, DGS, directeur financier, DSI, qui sont en outre expressément cités par la CNIL comme susceptibles de créer un conflit d'intérêts si elles étaient exercées par un DPD. »

Contact : juristes@cdg56.fr

Quel est le lien entre la sécurité et le RGPD ?

Franck Roca, responsable informatique : « La sécurité des données constitue l'un des piliers essentiels de la protection des données à caractère personnel. Il y a nécessité de garantir un niveau de sécurité adapté au risque numérique. En découle la mise en œuvre de moyens permettant de garantir la confidentialité, l'inté-

grité, la disponibilité et la résilience. Le RGPD participe ainsi à l'accroissement du niveau général de sécurité numérique.

Comment les petites communes peuvent-elles faire face au défi de sécurité ?

Franck Roca, responsable informatique : « Il existe des ressources (voir les sites de la CNIL, de l'ANSSI) permettant de mieux appréhender les enjeux de la sécurité numérique. Il est indispensable de sensibiliser les agents. La mutualisation des compétences nécessaires peut être une solution si les ressources internes manquent.

Contact : informatique@cdg56.fr

Quelle est la complémentarité entre archivage et RGPD ?

Aude Le Dirach, archiviste : « La protection des données existe déjà en archivage, via l'application de délais spécifiques de communicabilité selon le type de données personnelles, et l'élimination avisée des documents n'ayant plus d'utilité. Le RGPD va augmenter ce niveau de protection, tant pour le papier que pour le numérique. La conservation de documents à des fins archivistiques relève toutefois d'un régime dérogatoire au régime commun du RGPD (articles 17 et 89 du RGPD). Ces dérogations rendent le RGPD compatible avec l'archivage, dans la mesure où, tout en mettant en œuvre des protections adaptées (minimisation des données notamment), le souci de garantir l'intégrité des archives sera toujours observé. Au vu de la légitimité et des besoins de leur traitement, les archives, sources de l'histoire, ne peuvent être vidées de leur substance. Pour faciliter la garantie de ces principes, un classement à jour des archives est essentiel, et de manière plus large un dialogue entre producteurs / DPP / archivistes / informaticiens / juristes. »

Contact : aledirach@cdg56.fr

sans oublier les responsables de traitement. Le délégué à la protection des données (DPD) intervient en chef d'orchestre, en échangeant avec tous les acteurs concernés. **Si la taille de la collectivité ou de l'établissement le permet, la constitution d'une équipe transverse facilitera la démarche de mise en conformité**, dans le cadre d'un objectif glo-

bal de gestion adaptée.

Au quotidien, dès la conception des projets, la question de la protection des données doit être abordée. Leur traçabilité et la confidentialité sont à intégrer en identifiant les services habilités à y accéder. Cela passe en premier lieu par le respect de bonnes pratiques, pourtant déjà connues dans nos façons de travailler.

Ne pas permettre un accès libre sur un bureau à des données concernant la vie privée (pièce d'identité, coordonnées bancaires, santé ...) en fait partie. Cette traçabilité ne pourra être complète sans avoir préalablement pensé à la durée de conservation. Une fois leur utilité terminée, doivent-elles être archivées définitivement ou éliminées ?

La mise en conformité constitue une réelle opportunité d'adaptation des pratiques aux défis de transparence, de sécurité et d'ouverture des données, de confiance, d'image du service public. Elle ne peut donc pas se réduire à la simple application du RGPD. Une vision transverse permettra aux organisations de s'adapter à ces multiples enjeux.

Élections professionnelles : tous les résultats des scrutins

Les commissions administratives paritaires et le comité technique ont été renouvelés le 6 décembre.



DONNÉES GÉNÉRALES CENTRE DE GESTION DU MORBIHAN

SCRUTIN	Électeurs	Votes recensés	Taux de participation	Variation participation 2014-2018	Enveloppes nulles vote par correspondance	Votes valides	% votes valide	Bulletins nuls ou blancs	% bulletins nuls ou blancs	Suffrages exprimés
CT	4 167	2009	48,21 %	+ 5,21 %	40	1 969	98,01 %	72	3,66 %	1 897
CAP A	759	448	59,03 %	- 4,57 %	8	440	98,21 %	11	2,50 %	429
CAP B	1 006	629	62,52 %	+ 7,22 %	11	618	98,25 %	7	1,13 %	611
CAP C	7 144	3 525	49,32 %	+ 3,32 %	109	3 416	96,91 %	124	3,63 %	3 292
TOTAL	13 076	6 611	50,55 %	+ 4,14 %	168	6 443	97,46 %	214	3,32 %	6 229



VOIX ET SIÈGES OBTENUS COMITÉ TECHNIQUE

Électeurs	Taux de participation	Votes	Nuls	Exprimés	Sièges à pourvoir
4 167	48,21 %	1 969	72	1 897	11

	Voix obtenues	Sièges en 2018	Sièges en 2014
CFDT	617	4	4
CGT	459	3	3
FA/FPT	282	2	2
UNSA	270	1	/
CFTC	269	1	2
TOTAL	1 897	11	11



VOIX ET SIÈGES OBTENUS CAP A

Électeurs	Taux de participation	Votes	Nuls	Exprimés	Sièges à pourvoir
759	59,03 %	440	11	429	6

	Voix obtenues	Sièges en 2018		Sièges en 2014	
CFDT	196	GH* 6	GH 5	GH 6	GH 5
		/	3	/	2
CFE-CGC / FA-FPT / SNDGCT	233	GH 6	GH 5	GH 6	GH 5
		2	1	2	2
TOTAL	429	2	4	2	4
		6		6	

*GH : groupe hiérarchique



VOIX ET SIÈGES OBTENUS CAP B

Électeurs	Taux de participation	Votes	Nuls	Exprimés	Sièges à pourvoir
1 006	62,52 %	618	7	611	8

	Voix obtenues	Sièges en 2018		Sièges en 2014	
CFDT	265	GH 4	GH 3	GH 4	GH 3
		2	2	2	1
UNSA	133	GH 4	GH 3	GH 4	GH 3
		1	1	1	/
CGT	108	GH 4	GH 3	GH 4	GH 3
		1	/	1	/
CTFC	105	GH 4	GH 3	GH 4	GH 3
		1	/	1	1
TOTAL	611	5	3	5	2
		8		7	



VOIX ET SIÈGES OBTENUS CAP C

Électeurs	Taux de participation	Votes	Nuls	Exprimés	Sièges à pourvoir
7 144	49,32 %	3 416	124	3 292	8

	Voix obtenues	Sièges en 2018		Sièges en 2014	
CFDT	1275	GH 2	GH 1	GH 2	GH 1
		2	1	1	2
CGT	995	GH 2	GH 1	GH 2	GH 1
		1	2	1	1
UNSA	511	GH 2	GH 1	GH 2	GH 1
		1	/	/	1
CTFC	511	GH 2	GH 1	GH 2	GH 1
		1	/	1	/
TOTAL	3 292	5	3	3	5 dont 1 siège FO
		8		8	



TAUX DE PARTICIPATION DES CENTRES DE GESTION BRETONS

INSTANCES	CDG 56	CDG 29	CDG 35	CDG 22
CT	48.21 %	39.30 %	36.99 %	36.74 %
CAP A	59.03 %	53.05 %	49.21 %	49.33 %
CAP B	62.52 %	49.76 %	49.06 %	48.69 %
CAP C	49.32 %	39.90 %	37.52 %	33.39 %

Sources : sites Internet des CDG

Faut-il supprimer les conflits au travail ?

Comment identifier les conflits au sein de vos collectivités territoriales ou de vos établissements publics ? Comment les aborder ? Prévention, espaces d'échanges, médiation... Tour d'horizon des outils et des aides à exploiter.

Les conflits font partie intégrante des relations humaines et de la communication : ils apparaissent donc sans surprise également dans la sphère « travail ». La 9^e Rencontre des acteurs territoriaux de la prévention des risques professionnels, qui s'est tenue le 14 novembre 2017, était d'ailleurs consacrée

aux violences au travail. Ces conflits ou ces violences demeurent difficiles à identifier, évaluer et prévenir. Mais des solutions existent.

Contrairement aux idées reçues, ils ne se résument ni à une opposition entre deux agents -chacun cherchant à imposer son point de vue ou à avoir le dernier mot-, ni à la personnalité des prota-

gonistes à qui on demanderait d'être plus tolérant et à l'écoute de l'autre.

Les conflits peuvent tout aussi bien concerner l'ensemble de la collectivité (réorganisations, restructurations, changement culturel...), un segment de la collectivité (services, équipes) et avoir de multiples origines. On retrouve notam-

ment les caractéristiques du travail lui-même (disparité des pratiques, absence de références communes, etc.), l'organisation du travail (buts et objectifs antagonistes, absence de cadrage des activités, périmètres d'intervention flous...).

Les conflits sont sources d'information et de signification pour celui qui cherche à



les comprendre et à nourrir sa réflexion sur l'organisation du travail et les modes de communication pratiqués au sein de sa collectivité. Il est donc important d'analyser les conflits et de disposer d'espaces d'échange qui favoriseront et cadreront les débats en termes d'organisation, d'attendu, de critère de qualité ou de pratique professionnelle. C'est à ce titre que la gestion des controverses participera à l'innovation, à la créativité et à la réduction des risques psycho-sociaux. Sans possibilité d'échanger sur l'origine des oppositions, les conflits conduiront rapidement à la cristallisation des relations interpersonnelles, en oubliant les motifs initiaux de ce qui fait débat et en personnalisant le conflit (la source des maux se résumant à la personne).

Supprimer les conflits au travail, non ! Les gérer, oui !

Pour prévenir et gérer les conflits, l'employeur met en œuvre les démarches et outils appropriés en fonction des circonstances et des niveaux de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

Primaire

Mettre en place et généraliser des espaces d'échange (réunions de service, réunions avec les élus...). Pour cela, il faut techniciser l'animation des réunions de façon à cadrer les échanges, les débats et les suites – compte rendu de réunion, relevé de conclusion qui sera un outil médiateur des relations de travail.

Observer et analyser la dynamique du groupe lors de ces réunions de façon à acquérir des in-

dicateurs du fonctionnement de l'équipe, du groupe, de la cohésion...

Secondaire et tertiaire

La médiation est un processus reconnu de prévention, de gestion et de résolution des conflits.

Ce processus repose sur quelques principes fondamentaux simples : accepté de gré à gré par les parties ; méthodique ; couvert par la confidentialité des propos ; centré sur le travail.

Elle permet de réintroduire le dialogue par la présence d'un tiers (neutre, indépendant, sans aucun pouvoir hiérarchique). Ce mode alternatif de règlement des conflits permet de voir plus clair dans une problématique objective, affective. Selon l'article L 4121-1 du Code du travail, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels ».

Dans un arrêt n° 11-18208 du 17 octobre 2012, la Cour de Cassation a établi que « l'employeur qui a laissé s'installer une situation de conflit sans y apporter aucun remède a manqué à ses obligations contractuelles ». La médiation au travail est un outil de la prévention. Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit prévoir sa rapide mise en œuvre, à l'initiative de l'employeur, engagé à faire cesser les tensions du fait du travail.

Elle est une démarche préalable à l'action ju-

diciaire, laquelle pourra intervenir en cas d'échec de la médiation.

Quel que soit le niveau de prévention dans lequel se situe la collectivité, le CDG du Morbihan peut intervenir après une analyse du contexte pour proposer l'outil le plus adapté ... via une prestation « bilan psycho social et fonctionnel de l'équipe », via une médiation interpersonnelle, qui de toute façon reposeront sur l'accord des participants, la confidentialité, l'analyse globale prenant en compte l'environnement de travail / centrée sur le travail et son environnement.



Annie-Claude Loisel
Sylvia Van Der Vossen

Psychologues
du travail

02 97 68 31 56
psychologuedutravail@
cdg56.fr

DON DE JOURS DE REPOS AUX AIDANTS FAMILIAUX



Un décret du 9 octobre 2018 vise à faciliter le don de jours de congé annuel ou d'aménagement et de réduction du temps de travail (RTT) entre agents publics, pour leur permettre d'apporter une aide à un proche en perte d'autonomie ou présentant un handicap. La durée du congé dont l'agent peut bénéficier à ce titre est plafonnée, pour chaque année civile, à 90 jours par proche concerné.

Le décret est applicable à compter du 11 octobre 2018 (décret n° 2018-874 du 9 octobre 2018 publié au Journal officiel du 10 octobre 2018).





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 Internet : 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