



Morbihan

Les Cahiers

#17

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



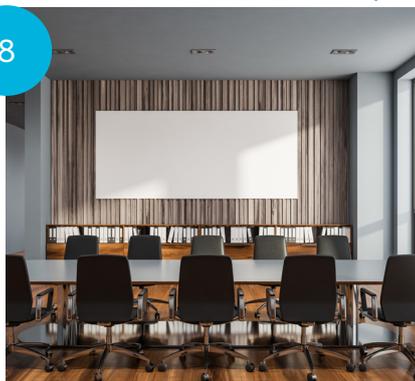
FORUM DE LA MOBILITÉ

LE RENDEZ-VOUS INTER VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

6

CAP Impact de la loi de transformation de la Fonction Publique

8



CHÔMAGE Nouveau règlement 2019

5



FONDS NATIONAL DE PREVENTION Son fonctionnement

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

Forum de la mobilité
Le rendez-vous inter versants de la Fonction Publique

8 Parcours professionnels

Compétences des CAP : impact de la loi de transformation de la Fonction Publique

10 Qualité de vie au travail

Le Fonds National de Prévention

Directeur de la publication :

Joseph Brohan

Conception :

Le Homard Bleu Communication

www.lehomardbleu.bzh

Impression : IOV Communication

Photos : CDG 56, Adobe Stock,

Unsplash, Wikicommons

Rédaction, relecture : services du CDG du Morbihan

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



L'année 2020 va s'ouvrir et avec elle, le renouvellement des Conseils municipaux, communautaires et des exécutifs locaux.

Les équipes intercommunales et municipales n'ont ménagé ni leur temps ni leur engagement durant ce mandat.

Nous avons toutes et tous, tenté de servir l'intérêt général durant ces six années. Tout cela n'aurait pas été possible sans nos équipes d'agents territoriaux dévoués.

La société évolue, les agents aussi.

Durant ce mandat, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale a souhaité être à vos côtés, pour vous accompagner sur les enjeux liés aux Ressources Humaines, qu'il s'agisse de suivi de carrières, de l'organisation des services ou de la qualité de vie au travail.

Pour les six prochaines années, piloté par une nouvelle équipe, cet établissement saura garder cette dynamique qui l'anime et vous proposer de nouvelles prestations, seul ou avec l'appui des trois autres Centres de Gestion bretons avec lesquels des collaborations étroites sont déjà mises en œuvre. Je suis persuadé qu'à quatre, nous sommes et serons demain plus forts que seul.

Il conviendra toutefois d'être vigilant et de garder un fort ancrage local.

L'année 2020 sera celle de la mise en œuvre d'une grande partie de la Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019.

Nous vous en avons présenté les principales dispositions en septembre dernier durant quatre demi-journées qui ont réuni plus de 250 personnes.

Il restera aux futurs Maires et Présidents d'intercommunalités, en leur qualité d'employeurs et de managers, à se les approprier et construire ainsi la Fonction Publique de demain au service d'un intérêt général, parfois bien malmené.

En partenariat avec les services de la Préfecture et l'Association des Maires et Présidents d'EPCI du Morbihan, nous préparons une série de réunions d'information en direction des futurs élus (Maires et Adjoints). Les contenus et les dates seront communiqués fin mars 2020.

Comme Nicolas HULOT, rappelons-nous que : «L'avenir n'est désespérant que si on laisse le temps décider à notre place ».

Je vous souhaite une très belle année 2020.

Joseph Brohan
Président du CDG 56

**COMMISSIONS ADMINISTRATIVES
PARITAIRES CATÉGORIES A,B ET C**

30
JANV. Commissions le matin
Réception des dossiers jusqu'au 2 janvier

2
AVRIL Commissions le matin
Réception des dossiers jusqu'au 2 mars sauf
dossiers promotion interne jusqu'au 24 janvier

18
JUIN Commissions le matin
Réception des dossiers jusqu'au 18 mai

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES

30
JANV. Commissions l'après-midi
Réception des dossiers jusqu'au 2 janvier

2
AVRIL Commissions l'après-midi
Réception des dossiers jusqu'au 2 mars

18
JUIN Commissions l'après-midi
Réception des dossiers jusqu'au 18 mai

JEUDIS DE L'EMPLOI

30 **27** **26** **30** **28** **18** **9**
JANV. FÉVR. MARS AVRIL MAI JUIN JUIL.

**COMITÉ TECHNIQUE DÉPARTEMENTAL
CHSCT**

31
MARS Réception des dossiers
jusqu'au 3 mars

12
MAI Réception des dossiers
jusqu'au 14 avril

25
JUIN Réception des dossiers
jusqu'au 28 mai

COMMISSIONS DE RÉFORME

23 **20** **19** **16** **7**
JANV. FÉVR. MARS AVRIL MAI

4 **2**
JUIN JUIL.



Les événements 2020
sur www.cdg56.fr
(rubrique Agenda)

FORMATION PÔLE EMPLOI



En complément des partenariats développés avec les universités, le CDG a mis en place, fin 2019, avec Pôle Emploi, un dispositif court de 5 semaines, destiné à former rapidement des gestionnaires en «comptabilité,budget,marchés publics, RH/payé». Ces personnes, qui disposent déjà d'une expérience significative dans le secteur privé, ont vocation à intégrer le service intérim du CDG pour être missionnées en collectivités.

Le CDG invite les collectivités à lui faire part rapidement de leurs besoins pour le début de l'année 2020.

Contact : interim@cdg56.fr



LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

16 et 23 septembre à Vannes

Dans le cadre d'un partenariat entre le CDG, l'Association des Maires et Présidents d'EPCI du Morbihan et la délégation régionale du CNFPT, quatre demi-journées d'information sur la loi de transformation de la Fonction Publique ont été organisées. Plus de 250 élus et agents du département du Morbihan ont assisté à ces rencontres.

Les documents relatifs à la loi de transformation de la Fonction Publique dont un numéro spécial sont en ligne sur [le site du CDG](#) (rubrique Carrières Informations statutaires, sous rubrique Actualité statutaire).



LES
RENDEZ-VOUS
PRATIQUES
2019



Le 5 novembre à Vannes
(Allocation de Retour à l'Emploi)



Le 3 décembre à Vannes
(Médecine professionnelle et préventive)

LES RENDEZ-VOUS PRATIQUES

Au cours de ce second semestre 2019, de nombreuses thématiques ont été développées lors des rendez-vous pratiques. Près de 200 agents des collectivités en ont bénéficié.

Le 26 août (Brech et Locmaria-Grand-Champ), le 5 septembre (Ambon) et le 10 septembre (Locminé) : présentation du contrat d'assurance des risques statutaires du CDG 2020-2023,

Les 8 et 11 octobre (Vannes) : Période de Préparation au Reclassement (PPR),

Le 5 novembre (Vannes) : Allocation de Retour à l'Emploi (ARE),

Le 12 novembre (Vannes) : les droits syndicaux,

Les 3 et 5 décembre (Vannes) : la médecine professionnelle et préventive.

Les documents relatifs à ces rencontres sont en ligne sur le site internet du CDG dans les rubriques dédiées.



Le 5 septembre à Ambon
(Contrat d'assurance des risques statutaires)

CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES 2020-2023

Le contrat actuel pour l'assurance des risques statutaires est arrivé à son terme (période du 1/01/2016 au 31/12/2019).

A l'issue de la procédure négociée conduite par le CDG du Morbihan, telle que prévue par les dispositions de la loi du 26 janvier 1984 en vigueur, un nouveau contrat groupe a été signé le 7 août 2019.

Les nouvelles dispositions sont détaillées sur le [site du CDG](#) (rubrique Santé au travail, sous-rubrique Contrat d'assurance groupe).

RAPPORT

Le rapport intitulé « Santé, sécurité, qualité de vie au travail dans la fonction publique : un devoir,

une urgence, une chance » a été remis au Premier Ministre le 18 septembre 2019. Le rapport est consultable sur le [site du CDG](#) (rubrique Santé au travail).

QUALIFICATION DES COMPTES INDIVIDUELS RETRAITE CNRACL

Les dossiers des agents nés en 1960 et en 1965 sont mis à la disposition des employeurs par la CNRACL, sur son site internet, sur la plateforme « employeur » dans l'application « qualification des comptes individuels retraite ».

Tous les dossiers des agents concernés doivent être mis à jour, puis transmis au CDG 56 pour vérification avant le 15/04/2020.

Pour les agents nés en 1960 qui envisagent un départ à la retraite courant 2020, il est très fortement conseillé de compléter leur dossier

au plus vite compte tenu des délais d'instruction de la CNRACL.

Les éléments familiaux, les périodes de service militaire, les arrêts de travail, les périodes de travail à temps partiel, les disponibilités, le congé parental, le changement de durée hebdomadaire de service, la NBI, le congé de maternité pour les enfants nés pendant la période de fonctionnaire, notamment, sont autant d'éléments à saisir dans le dossier de l'agent.

A la fin de la saisie, le dossier est à transmettre au CDG en cliquant uniquement sur le bouton « envoyer au CDG ». Les pièces doivent être adressées par courriel dans un seul fichier de préférence (ne pas les téléverser sur la plateforme CNRACL).

Contact pour tout complément d'information :

dlemeyec@cdg56.fr ou 02 97 68 36 26

NOUVEAU RÈGLEMENT D'ASSURANCE CHÔMAGE 2019

Le nouveau règlement d'assurance chômage prend la forme de 2 décrets publiés le 26 juillet 2019. Les principales mesures sont :

Les nouvelles conditions d'ouverture du droit au chômage :

Jusqu'au 31/10/2019 : Durée minimale d'affiliation : 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées

Période référence Affiliation : 28 mois pour les moins de 53 ans – 36 mois à partir de 53 ans.

A compter du 01/11/2019 : Durée minimale d'affiliation : 130 jours travaillés ou 910 heures travaillées

Période référence Affiliation : 24 mois pour les moins de 53 ans – 36 mois à partir de 53 ans.

Les modifications de la durée d'indemnisation :

Jusqu'au 31/10/2019 : Durée d'indemnisation minimale : 122 jours

Durée d'indemnisation maximale : < à 53 ans : 730 jours – 53 à < à 55 ans : 913 jours - >= à 55 ans : 1095 jours

A compter du 01/11/2019 : Durée d'indemnisation minimale : 182 jours

Durée d'indemnisation maximale : < à 53 ans : 730 jours – 53 à < à 55 ans : 913 jours - >= à 55 ans : 1095 jours

Les nouvelles règles de calcul de l'allocation chômage :

Jusqu'au 31/03/2020 :

Nombre de jours travaillés dans la PRA (Période de Référence Affiliation) x 1.4 – Prise en compte des rémunérations brutes des 12 mois précédents le dernier jour travaillé et payé

A compter du 01/04/2020 :

Nombre de jours calendaires à compter du 1er jour de la première période d'emploi de la PRA jusqu'au terme de cette période de référence (déduction des jours correspondants à de la maternité, de la maladie supérieurs à 15 jours consécutifs, aux accidents de travail, de la maladie professionnelle) – Prise en compte des rémunérations brutes de tous les emplois de la période de référence (24 mois ou 36 mois).

La dégressivité :

A compter du 01/11/2019 : Mise en place d'un coefficient de dégressivité de 30% à compter du début du 7ème mois, pour les agents âgés de moins de 57 ans à la fin de contrat et qui bénéficient d'une allocation brute > à 84.33 €

Les nouveaux droits sont ouverts aux démissionnaires, titulaires d'un projet professionnel et aux indépendants.

Le Forum de la Mobilité : le rendez-vous inter versants de la Fonction Publique

Un événement organisé par le CDG, le 28 novembre 2019 à Vannes, en partenariat avec les Centres de gestion bretons et le Secrétariat Général aux Affaires Régionales de Bretagne (SGAR).

Le Forum de la Mobilité (aussi appelé carrefour des mobilités) est organisé, à tour de rôle, par chaque Centre de gestion breton, en étroite collaboration avec la plateforme RH du Secrétariat Général aux Affaires Régionales de Bretagne.

Cet événement, à destination des fonctionnaires d'Etat, Hospitaliers et Territoriaux a pour objectif de promouvoir la mobilité inter-versants de la Fonction Publique. **En effet, en France, le taux de mobilité annuel dans la Fonction Publique avoisine les 5 %. Au total, 90% des mobilités s'effectuent en intra versants** (Données Insee 2016).

La mobilité inter versants constitue une réelle opportunité d'évolution professionnelle. Elle permet aux fonctionnaires d'envisager des parcours diversifiés et d'accroître les possibilités de mobilités à l'échelle d'un bassin d'emploi.

L'édition 2019 au Palais des Arts et des Congrès à Vannes Une centaine d'agents des trois versants de la Fonction Publique était présente pour cette nouvelle édition du Forum de la Mo-

bilité en Morbihan.

Cette journée avait pour but de permettre à chacun d'appréhender les leviers statutaires et les dispositions légales permettant de passer d'un versant à l'autre de la fonction publique et de pouvoir se concentrer sur son projet personnel.

Une conférence

Les participants ont pu assister à une conférence dédiée aux modalités techniques et pratiques des mobilités. Anne-Marie Joubaud, Responsable du service gestion des carrières du Centre de gestion du Morbihan, a présenté les dispositifs statutaires : la mutation, le détachement, l'intégration directe, la mise à disposition et la disponibilité.

Des conseils pratiques pour construire son projet et le concrétiser ont été délivrés aux agents par Anne-Catherine Vallet, conseillère mobilité et Ajointe au Directeur de la plateforme RH du SGAR, Florence Hérou, Responsable de la cellule évolution professionnelle au Centre de gestion du Finistère, ainsi



que Lucile Ghemar, consultante au CDG du Morbihan.

Enfin, des retours d'expériences de trois agents publics ayant effectué une ou plusieurs mobilités inter-versants de la Fonction Publique ont permis d'échanger en pratique sur leurs parcours : les étapes, les opportunités, les adaptations, les réussites... Autant d'expériences concrètes et variées illustrant la richesse des métiers et les possibilités d'évolution au-delà de sa fonction publique d'origine.

A l'heure de la déclinaison de la loi de transformation de la fonction publique, les fonctionnaires envisagent leur carrière, de plus en plus, comme un parcours plus obligatoirement centré dans un même et unique secteur. Les échanges suscités par cette conférence en témoignent.

Des ateliers pratiques

L'après-midi, les agents ont pu participer à des ateliers pratiques dédiés à la démarche de candidature et de recherche d'emploi. Des conseils, déclinés en fonction des pratiques de recrutement de chaque versant, étaient proposés : sur le CV, la lettre de motivation ainsi que concernant l'entretien de recrutement. Il a été mis en évidence la nécessité d'être acteur d'une telle démarche en se préparant et en adaptant la présentation de sa candidature au poste et à la structure visés. L'entretien nécessite aussi une préparation dédiée afin de pouvoir valoriser ses compétences et expériences transposables et de faciliter cet échange entre professionnels.

50 entretiens individuels

En complément, les agents ont pu rencontrer des binômes de conseillers en évolution professionnelle dans le cadre d'entretiens individuels. Lors de ces rendez-vous, les agents ont pu échanger sur leur situation individuelle : projet de mobilité, souhait de reconversion, aspirations, difficultés... Au total, 50 entretiens individuels ont été réalisés.



Tout au long de la journée, les participants ont également pu échanger avec des acteurs de l'emploi public présents sur des stands dédiés : Centre Hospitalier Bretagne Atlantique, Université Bretagne Sud, SGAR et CDG 56. Les acteurs de la formation étaient également représentés par le CNFPT et le CNED.

Les ateliers de l'évolution professionnelle

Organisés par le Service Evolution Professionnelle, les premiers ateliers de l'évolution professionnelle se sont déroulés au cours du dernier trimestre 2019. Les agents inscrits ont pu échanger et travailler sur des thématiques variées : construire son projet de mobilité ; valoriser son parcours à travers son CV et sa lettre de motivation ; se préparer à un entretien d'embauche ; mobiliser ses ressources en vue d'un reclassement. Les retours positifs exprimés par les agents et les besoins identifiés au sein des collectivités nous amèneront à reconduire ces ateliers tout au long de l'année 2020. Vous pouvez consulter le programme, en ligne sur le site du CDG.



Lucile GHEMAR
Consultante
strategie.conseilrh@cdg56.fr

Stéphanie BOIZET
Conseillère en
évolution
professionnelle
evolutionpro@cdg56.fr

Télécharger les documents de présentation relatifs à cet événement sur :

www.cdg56.fr

(rubrique Conseil et accompagnement,
sous-rubrique Forum de la mobilité)

**LA MOBILITÉ : DIFFÉRENTES SOLUTIONS**

La mutation : Changement d'employeur et d'emploi sans modification de cadre d'emplois ou de grade à l'initiative du fonctionnaire au sein d'une même fonction publique.

Le détachement : Hypothèse de mobilité qui permet à un fonctionnaire de travailler hors de son administration ou de sa collectivité d'origine (dans le secteur public ou privé) tout en continuant de dérouler sa carrière d'origine (avancement et retraite).

(Le fonctionnaire pourra réintégrer son grade et retrouver un emploi dans sa collectivité d'origine sous certaines conditions)

L'intégration : Changement définitif d'employeur public ou de cadre d'emplois soit à l'issue d'un détachement soit directement. L'intégration n'est possible que dans le secteur public.

La mise à disposition : Le fonctionnaire continue de relever des effectifs de sa collectivité d'origine mais il intervient totalement ou partiellement pour une autre structure.

(Le fonctionnaire appartient aux effectifs de sa collectivité d'origine, ne perd pas son poste et peut mettre fin, à tout moment, à la mise à disposition)

La disponibilité : La disponibilité est l'une des positions statutaires qui permet de mettre sa carrière entre parenthèses soit pour un projet dans le secteur privé soit pour des motifs familiaux. Pendant la disponibilité, la carrière est en principe « gelée ».

(Le fonctionnaire pourra réintégrer son grade et retrouver un emploi dans sa collectivité d'origine sous certaines conditions)

Les compétences des CAP : impact de la loi de transformation de la Fonction Publique

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique modifie, en son article 10, les modalités d'organisation et le champ de compétences des Commissions Administratives Paritaires.

S'agissant de l'organisation, la loi met fin aux groupes hiérarchiques au sein des C.A.P. à compter du prochain renouvellement des instances, soit fin 2022. Ainsi, les fonctionnaires d'une catégorie hiérarchique examineront les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégo-

rie sans distinction de cadres d'emplois et de grades.

Les attributions des C.A.P. sont, quant à elles, recentrées sur les situations individuelles défavorables. Elles sont précisées à l'article 31 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 paru au Journal Officiel du 1^{er} décembre 2019.



| | | Thématique | Avenir de la compétence |
|--|--|---|--------------------------|
| SAISINES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR | Stagiaire | Licenciement en cours de stage | Maintenue |
| | | Prorogation de stage | En attente de précisions |
| | | Refus de titularisation en fin de stage | Maintenue |
| | Travailleur handicapé | Renouvellement du contrat | En attente de précisions |
| | | Refus de titularisation | Maintenue |
| | Déroulement de carrière | Avancement à l'échelon spécial | Fin 01/01/2021 |
| | | Avancement de grade | Fin 01/01/2021 |
| | | Promotion interne | Fin 01/01/2021 |
| | Mobilité - Positions administratives | Disponibilité : octroi et renouvellement | Fin 01/01/2020 |
| | | Disponibilité : licenciement après trois refus de poste | Maintenue |
| | | Nomination par détachement – Intégration après détachement – Intégration directe – Fin de détachement | Fin 01/01/2020 |
| | | Mise à disposition | En attente de précisions |
| | | Mutation interne | Fin 01/01/2020 |
| | | Reclassement pour inaptitude physique : affectation dans un autre emploi du grade ou reclassement par détachement | En attente de précisions |
| | | Reclassement des agents de police municipale : en cas de retrait ou de suspension de l'agrément, en cas de reclassement par détachement | En attente de précisions |
| Droit syndical | Décharge syndicale de service : refus de désignation d'un agent motivé par l'incompatibilité avec la bonne marche du service | En attente de précisions | |

| | | Thématique | Avenir de la compétence |
|--|--|---|---|
| SAISINES A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR | Formation | Refus d'un congé pour formation syndicale | Maintenue |
| | | Refus d'un congé avec traitement pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour un membre du comité social territorial | Maintenue |
| | | Refus du bénéfice d'une formation professionnelle, d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels, d'une formation personnelle <i>Avant le 2ème refus successif sur la même formation</i> | Maintenue |
| | | Refus au bénéfice d'une action de formation dans le cadre d'un mandat électif local | Maintenue |
| | Discipline | Proposition de sanction des 2e, 3e et 4e groupes | Maintenue (en formation disciplinaire) |
| | Licenciement | Pour insuffisance professionnelle | Maintenue (en formation disciplinaire) |
| | | A l'expiration d'un congé de maladie d'un fonctionnaire ayant refusé un emploi sans motif valable lié à l'état de santé | En attente de précisions |
| | | Pour inaptitude physique | En attente de précisions |
| | Transfert | Cas de création de services communs EPCI – Transfert de compétences – Dissolution d'EPCI et fin de services communs | Fin 01/01/2021 |
| | SAISINES A L'INITIATIVE DE L'AGENT | Déroulement de carrière | Demande de révision du compte rendu d'entretien professionnel |
| Disponibilité | | Refus d'octroi ou litiges liés aux modalités de réintégration | Maintenue |
| Temps de travail | | Refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel | Maintenue |
| Compte épargne temps | | Refus d'octroi d'un congé au titre du CET | Maintenue |
| Télétravail | | Refus à une demande initiale ou de renouvellement | Maintenue |
| Formation | | Refus du bénéfice de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) | Maintenue |
| Démission | | Refus d'acceptation d'une démission | Maintenue |
| Cas particuliers de réintégration | | A l'issue de la période de privation des droits civiques | Maintenue |
| | | A l'issue d'une période d'interdiction d'exercer un emploi public | Maintenue |
| | Suite à la réintégration dans la nationalité française | Maintenue | |



Anne-Marie Joubaud
Responsable du service
gestion des carrières
carrieres@cdg56.fr

Le Fonds National de Prévention

Le FNP est un fonds créé par la Caisse Nationale des Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL). Il est régi par l'article 31 de la loi n° 2001-264 du 17 juillet 2001. Le FNP est alimenté par un prélèvement de 0,1% sur la participation des employeurs au financement de la CNRACL, soit 10 à 12 millions d'euros par an.

Il s'organise autour de trois axes :

- Elaboration de statistiques sur les AT/MP des FPT et FPH
- Soutien aux employeurs dans leurs démarches de prévention
- Information, préconisations d'actions, recommandations.

Ces missions se déclinent en un programme pluriannuel d'actions 2018-2022, défini par le Conseil d'Administration de la CNRACL (paritaire) et est présenté et approuvé par les conseils supérieurs des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

COMMENT ÇA MARCHE ?

Toute action de prévention des risques professionnels s'inscrivant dans une démarche globale d'amélioration des conditions de travail est susceptible d'être financée en partie par le FNP. Il peut s'agir :

- d'une démarche d'évaluation des risques professionnels
- d'une démarche portant sur un métier, une structure dans son ensemble ou d'un risque pré-identifié

Le FNP est sollicité via l'instruction d'un dossier de contrat d'accompagnement à compléter. Sous

réserve des conditions d'éligibilité préétablies (au moins 1 agent CNRACL, Document Unique à jour, utilisation de PRORISQ...), les collectivités porteuses de projet peuvent se voir octroyées deux types d'aides financières :

- l'aide forfaitaire « universelle »
- l'aide calculée plafonnée

AIDE FORFAITAIRE «UNIVERSELLE»

Montant

En fonction de la taille de la collectivité

| Nombre d'affiliés | Forfait (en €) |
|-------------------|----------------|
| 1 - 49 | 10 000 |
| 50 - 99 | 17 500 |
| 100 - 349 | 25 000 |
| 350 - 999 | 37 500 |
| 1 000 - ... | 50 000 |

Types d'actions

Le thème de prévention est à la discrétion de l'employeur. Tous les risques peuvent être concernés.

Modalités

Réalisation d'un dossier de contrat d'accompagnement.

AIDE CALCULÉE PLAFONNÉE

Montant

En fonction de la taille de la collectivité

| Nombre d'affiliés | Forfait (en €) |
|-------------------|----------------|
| 1 - 49 | 20 000 |
| 50 - 99 | 35 000 |
| 100 - 349 | 50 000 |
| 350 - 999 | 75 000 |
| 1 000 - ... | 100 000 |

Types d'actions

Elles concernent le « diagnostic » ou « plan d'action » consacrés aux actions dites prioritaires ci dessous :

Actions prioritaires

Priorités identifiées pour les démarches

à l'initiative de

l'employeur :

Métiers : auxiliaires de puériculture, aides à domicile, aides-soignants, ATSEM, métiers en lien avec le transport logistique, police municipale,

Thématiques : transitions professionnelles, travail sur écran

Structures d'accueil institutionnalisées pour personnes âgées (Ehpad, USLD...)

Modalités

Réalisation d'un dossier de contrat d'accompagnement.

L'accompagnement financier résulte d'un calcul pour prendre en compte le temps passé par les agents.

Le premier versement a lieu dès la signature du contrat d'accompagnement pour permettre l'impulsion de la démarche et aider à lever le frein financier engendré par le temps consacré à la démarche.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DES DISPOSITIFS FNP ?

Les communes et établissements publics ayant au moins un agent affilié CNRACL peuvent solliciter une aide du FNP.

LE RÔLE DU CDG

Les conseillers en prévention du Pôle Qualité de Vie au Travail sont à votre disposition pour vous accompagner de la réflexion à la mise en œuvre du projet.

Le conseiller en prévention vous accompagne dans la mise en forme de votre projet en s'assurant de l'adéquation des attendus de fond et de forme et de son appréciation par le FNP, notamment pour ce qui concerne les 4 critères de réussite précisés ci-contre. Ainsi, la collectivité demandeuse peut s'appuyer sur le conseiller en prévention du CDG pour apprécier la cohérence du projet, gage de son éligibilité.

Pertinence

- Objectifs qui doivent être clairement identifiés
- Structuration et maturité de l'équipe projet

Efficience

- Recours à un prestataire souvent identifié comme gage d'impartialité et de neutralité
- Communication à ne pas négliger
- Garantie d'inclure des partenaires sociaux dès la conception du projet

Efficacité

- Dépend grandement des objectifs de départ
- Reste liée au contexte spécifique des collectivités

Durabilité

- Difficulté dans le passage du diagnostic au plan d'actions
- Mise en place d'actions éparées ou de dispositifs spécifiques
- Diffusion et développement d'une culture de la prévention

Source CNRACL : support de présentation du plan d'action FNP 2018-2022



Site internet

www.cnract.retraites.fr/employeur/prevention-risques-professionnels



Yssa Diarra

Responsable du service Prévention Ergonomie

02 97 68 31 52

ydiarra@cdg56.fr

Cédric Jarno

Ergonome Conseiller en prévention (secteur 1 ouest et secteur 2 centre)

02 97 14 89 04

cjarno@cdg56.fr

Fabrice Prévost

Ergonome Conseiller en prévention (secteur 3 sud et secteur 4 est)

02 97 62 49 07

fprevost@cdg56.fr



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU MORBIHAN

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 :



Horaires d'ouverture

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

