



ÉTHIQUE PUBLIQUE

SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENTS ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Dans le cadre des dispositions du code général de la fonction publique et du, le CDG25 assure pour le compte de la collectivité la mise en œuvre du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes dont l'objectif est de :

- *Recueillir les signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements,*
- *Orienter les agents s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur accompagnement et de leur soutien,*
- *Traiter les faits signalés, notamment par la réalisation d'une enquête administrative, la qualification juridique des faits dont la matérialité aura été établie et l'articulation avec les procédures disciplinaires et les suites pénales susceptibles d'être engagées,*
- *Mettre en place des mesures conservatoires et de protection appropriées, notamment en cas de situation d'urgence.*

Les personnes couvertes par ce dispositif sont l'ensemble des personnels de la collectivité, les élèves ou étudiants en stage, les collaborateurs extérieurs et occasionnels de la collectivité, les agents ayant quitté les services (retraite, démission, ...) depuis moins de six mois et les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis trois mois maximum.

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait une relation hiérarchique entre l'auteur présumé des faits et la victime. L'auteur peut être un collègue, un élu, un formateur, un prestataire, un usager du service, ...

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-43),
- Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Recueil du signalement de l'agent victime ou témoin par voie postale ou électronique ;
- Accusé de réception du signalement sans délai avec information des suites qui lui sont réservées par le référent ;
- Analyse du signalement et préqualification des faits ;
- Information de l'autorité territoriale de la réception d'un signalement concernant la collectivité ;
- Transmission d'un rapport ;
- Suivi des signalements effectués (nature, nombres) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires, mesures de prévention...).
- Rapport annuel présenté au comité social territorial.

Le cas échéant :

- Orientation vers les services et professionnels internes ou externes compétents chargés de l'accompagnement et du soutien des victimes et témoins ;
- Réunion avec l'autorité territoriale :
 - Présentation des faits signalés et des conclusions du rapport ;
 - Préconisations à l'employeur sur les mesures de protection des agents les plus adaptées ;
 - Préconisation des actions ou mesures de nature à traiter la situation, notamment la réalisation d'une enquête administrative ;

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le



ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25,
- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Assistance +).
- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».



RECRUTEMENTS ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

CONSEIL ET ASSISTANCE EN RECRUTEMENT

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité :

- une mission d'assistance au recrutement destinée à développer l'attractivité de la collectivité par la promotion de ses offres et la recherche de candidats pour les pourvoir,
- une mission d'appui et de conseil dans le cadre de ses démarches de recrutement, afin de l'aider à identifier le profil le plus adapté pour pourvoir ses postes vacants.

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-40)

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Définition des besoins de la collectivité dans sa démarche de recrutement ;
- Analyse et tri des dossiers de candidatures pour le poste ;
- Envoi des convocations aux entretiens et réponses négatives aux candidats ayant postulé ;
- Proposition d'une trame d'entretien adaptée aux missions décrites dans l'offre d'emploi et la fiche de poste ;
- Préparation d'un livret d'entretien par candidat pour les membres du jury de recrutement (dossier contenant CV, lettre de motivation, grille d'entretien et grille d'évaluation adaptée en fonction des missions définies dans l'offre d'emploi et la fiche de poste) ;
- Accompagnement de la collectivité dans la conduite de ses entretiens ;
- Rédaction d'une synthèse des entretiens mettant en avant les caractéristiques de chaque candidat, ses points forts, ses potentiels à développer et les points de vigilance le concernant afin de faciliter la décision de la collectivité ;
- Envoi des réponses négatives aux candidats non retenus suite aux entretiens, après validation du recrutement avec le candidat retenu ;
- Proposition des modèles de réponse positive pour le candidat retenu ;
- Création et passation de tests d'évaluation (capacités rédactionnelles, maîtrise des outils bureautiques, etc.)
- Analyse du comportement en situation professionnelle des candidats sélectionnés après un premier entretien à l'aide du test Thomas International.
- Feed-back Thomas International permettant de porter à la connaissance de chaque candidat les résultats de son analyse.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;

En sus, pour le recours au test Thomas International :

- Signature du devis précisant les conditions et les modalités de l'intervention.

Conditions financières

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE



La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre :
 - de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Assistance +) ;
 - de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » pour le recours au test Thomas International.

- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».

RECRUTEMENTS ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

CONSEIL EN EVOLUTION PROFESSIONNELLE ET ACCOMPAGNEMENT AUX MOBILITES

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité une mission d'accompagnement individuel de la mobilité de ses agents destinée à aider les agents dans leur accès à la fonction publique et leur parcours professionnel.

Références

- Code général de la fonction publique
- Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Conseil en mobilités, à la demande de l'agent :
 - information sur les métiers de la fonction publique territoriale, sur les dispositifs de mobilité, première réflexion sur le projet professionnel, outils de recherche d'emploi... ;
 - accompagnement dans la recherche d'emploi (aide à la rédaction des CV et lettres de motivation, identification d'un plan d'actions succinct, préparation d'un entretien de recrutement...);
- Conseil en évolution professionnelle, à l'initiative de l'agent, de la collectivité avec l'accord de l'agent, de l'équipe prévention/santé du CDG
L'objectif est :
 - d'échanger sur un projet professionnel pour le finaliser grâce à un regard expert extérieur ;
 - de connaître les éléments statutaires nécessaires à la mise en œuvre du projet (utilisation du CPF, détachement, changement de filière, disponibilité) ;
 - de disposer de l'information sur le marché de l'emploi ;
- Bilan de parcours professionnel, à l'initiative de l'agent ou de la collectivité
Il s'agit d'une analyse du parcours professionnel et des motivations, dont l'objectif est :
 - de prévenir une usure professionnelle, de préparer une évolution professionnelle à court, moyen ou long terme et d'identifier les compétences et les ressources de l'agent ainsi que ses perspectives.
 - de favoriser l'adaptation de l'agent à un changement et ou favoriser la prise de recul par rapport à une situation difficile.

Le bilan de parcours professionnel permet d'évaluer le potentiel et les motivations professionnelles de l'agent, de mesurer les écarts avec le projet visé par la collectivité et/ou l'agent.

- Plan individuel de développement de compétences
Pour bénéficier de cet accompagnement, l'agent doit préalablement élaborer un bilan de parcours professionnel ou avoir effectué un bilan de compétences.
L'objectif est :
 - d'identifier toutes les actions à conduire pour la réussite du projet d'évolution professionnelle de l'agent
 - de réduire l'écart entre compétences attendues et compétences détenues.

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE

Le plan est élaboré conjointement par l'agent et le conseiller en évolution professionnelle à l'issue d'échanges personnalisés et formalise les engagements convenus de part et d'autre. L'agent peut bénéficier d'un accompagnement pour son élaboration ainsi que sa mise en œuvre.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;

En sus pour les bilans de parcours professionnel les plans individuels de développement de compétences :

- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;
- Signature du devis précisant les conditions et les modalités de l'intervention.
- Signature d'une convention tripartite (agent, collectivité, CDG25)

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre :
 - de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Assistance +) ;
 - de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » pour les bilans de parcours professionnel les plans individuels de développement de compétences .
- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».



RECRUTEMENTS ET EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

AGENCE D'INTERIM

Le CDG25 met des agents à disposition de la collectivité à sa demande en vue d'assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles ou d'assurer des missions intérimaires dans le cadre d'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, en cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-44)
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

Modalités pratiques d'intervention

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Une sélection de candidats adaptés au poste à pourvoir.
- Après choix de la collectivité :
 - déclaration préalable à l'embauche
 - vérification des conditions réglementaires de recrutement (conditions générales et notamment casier judiciaire bulletin n°2)
 - établissement du contrat de travail
 - versement de la rémunération après service fait (TIB + régime indemnitaire avec l'accord exprès de la collectivité)

Les conditions et les modalités de l'intervention sont précisées dans l'annexe 1 du présent règlement des missions.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Demande d'intervention par l'application informatique dédiée.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

MÉDECINE PRÉVENTIVE

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité la médecine préventive de l'ensemble de ses agents dont l'objectif est d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment, en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. La médecine préventive est également à la disposition de la collectivité pour toute question concernant les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire.

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-47)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions
- Décret n°87-602 du 20 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladies des fonctionnaires territoriaux, de la quatrième partie

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- **Surveillance médicale des agents :**
Les agents de la collectivité bénéficient d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans.
Cette visite peut être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

En sus de cette visite, le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des travailleurs en situation de handicap, des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, des agents réintégrés après un CLM ou un CLD, des agents en poste dans un service comportant des risques spéciaux, des agents souffrant de pathologies particulières.
Le médecin du travail définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte la surveillance médicale particulière.

Dans le cadre de cette surveillance médicale, le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe la collectivité de tous risques d'épidémie.
- **Action sur le milieu professionnel :**
En sus de la surveillance médicale des agents, le service de médecine préventive assure un ensemble de mission telles que définies à la section I du chapitre II du titre III du décret 85-603 susvisé, dans l'objectif général d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment, en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents. Afin d'assurer la mise en œuvre de ces missions, le médecin du travail s'entoure de professionnels de la santé au travail tels que : infirmier en santé au travail, ergonomes, psychologues du travail, préventeurs des risques professionnels...
- **Rapports et bilans :**
Le service de médecine préventive établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.
Dans les cas prévus réglementairement, le médecin du travail établit un rapport écrit pour conseil médical.

Conditions d'exercice de la mission

Envoyé en préfecture le 26/01/2024
Reçu en préfecture le 26/01/2024
Publié le
ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE



- **Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25.**

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail).
- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».

SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

CONSEIL EN PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité une mission de prévention des risques professionnels.

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-44)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et leurs établissements publics

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Conseil sur des questions réglementaires en santé et sécurité au travail ou concernant la prévention des risques professionnels ;
- Appui méthodologique et de terrain pour l'élaboration et le suivi des documents obligatoires (règlements, registres, consignes) mais également pour la réduction des expositions professionnelles (visites de terrain, analyse d'accident, études thématiques, actions conjointes avec le médecin du travail) ;
- Propositions de solutions et recommandations (matérielles, organisationnelles, individuelles) ; Evaluation des mesures et des solutions envisagées par la collectivité.
- Participation et/ou animation de groupe de travail sur des démarches ou des projets en prévention des risques professionnels.
- Animation et information du réseau départemental des assistants de prévention
- Sensibilisation des acteurs avec l'animation de réseaux (assistants de prévention, F3SCT) et des actions de sensibilisation (thématiques de risques ou de prévention ...).
- Diffusion de supports d'information et de sensibilisation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;
- Signature du devis précisant les conditions et les modalités de l'intervention.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre :
 - de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail) ;
 - de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 »
- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».



SANTE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

INSPECTION EN MATIÈRE DE SANTE ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité la mission d'inspection en matière de santé et sécurité au travail consistant à :

- *Contrôler les conditions d'application des règles définies dans le décret n°85-603 modifié et celles définies à la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour son application,*
- *Proposer à la collectivité, toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,*
- *Proposer à la collectivité en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'il juge nécessaires,*
- *Donner un avis sur les règlements et consignes (ou tout autre document) que la collectivité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité,*
- *Assister avec voix consultative, aux réunions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT),*
- *Intervenir, conformément à l'article 68 du décret n°2021-571, en cas de désaccord entre la collectivité et la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans la résolution d'un danger grave et imminent.*

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-44)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et leurs établissements publics

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- **Inspection :**
 - Elaboration en lien avec la collectivité d'un programme annuel d'inspection intégrant les priorités de la collectivité,
 - Présentation du programme en F3SCT,
 - Rencontre avec le responsable du service,
 - Contrôle des documents obligatoires,
 - Visite du site concerné et échanges avec les personnels présents,
- Participation à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (F3SCT) avec voix consultative :
 - Information des membres des visites réalisées et des observations émises,
 - Présentation des rapports de visite d'inspection,
 - Sollicitation écrite des membres de la F3SCT en cas d'absence de réunion durant les 9 derniers mois
- **Avis complémentaires :**
 - Sur les documents relatifs à la santé et à la sécurité qui lui sont transmis par la collectivité,
 - En cas de divergence sur la réalité d'une situation de danger grave et imminent ou sur la façon de la faire cesser,
 - Sur toute sollicitation que la collectivité juge nécessaire,
- **Rédaction de rapports et notes :**
 - Après chaque visite d'inspection
 - Pour chaque avis complémentaire ou observation en matière de santé et de sécurité au travail
 - En cas de constat d'une situation d'urgence et/ou de situation de danger grave et imminent

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

The logo for S2LO, featuring the letters 'S2LO' in a stylized blue font with a swoosh underneath.

ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE

- **Suivi et bilan :**
 - **Suivi des suites données par la collectivité aux observations., il peut réaliser une contre-visite pour établir un constat en cas d'absence d'information sur les actions mises en œuvre**
 - **Bilan annuel des missions d'inspection réalisées pour la collectivité.**

Conditions d'exercice de la mission

- **Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;**
- **Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;**

La demande de participation aux séances de la F3SCT ou à des réunions spécifiques est faite par simple transmission de l'invitation.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- **Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail).**
- **Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».**



SANTÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

ERGONOMIE AU TRAVAIL

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité une mission de conseil pour l'aménagement de postes nécessaires en vue du maintien ou l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap en relation avec le FIPHFP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique).

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-44)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,
- Décret n°87-602 du 20 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladies des fonctionnaires territoriaux, de la quatrième partie
- Décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et leurs établissements publics

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Analyse et reformulation de la demande ;
- Elaboration d'un diagnostic ;
- Analyse de l'activité réelle de travail, et des conditions de travail du poste ou du service ;
- Appui méthodologique et de terrain pour la réduction des expositions professionnelles liées aux postures, aux gestes ou à l'activité physique ;
- Analyse et appui méthodologique pour la conception ou l'aménagement de postes ou de locaux de travail dans le respect des principes ergonomiques
- Propositions de solutions et recommandations (matérielles, organisationnelles, collectives, individuelles) ;
- Evaluation des mesures et des solutions envisagées par l'employeur et si besoin aide aux choix des équipements
- Animation ou participation à des groupes de travail en lien avec l'ergonomie au travail.
- Sensibilisation des agents à la prévention des risques liés à l'activité physique, aux postures ou aux gestes de travail.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail).

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

Publié à l'article 5 2. de la
ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE



- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est fixé au « tarif des missions du CDG25 ».

SANTE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité une mission d'accompagnement individuel et collectif afin d'assurer en cas de besoin une écoute notamment en cas de malaise singulier au travail.

Références

- Code général de la fonction publique (article L452-47)
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Médiation professionnelle, proposée dans une situation de conflit, de tensions ou de blocage entre plusieurs acteurs (entre agents, agents et supérieurs hiérarchiques).
- Groupe de parole, cadre collectif d'échange, de réflexion et d'élaboration qui peut être proposé lorsqu'une équipe rencontre certaines difficultés, pour travailler autour de thématiques particulières (travail en équipe, projets de la structure, changements, etc.) ou suite à un événement marquant (décès d'un agent, agression, etc.).
- Analyse des pratiques professionnelles, dispositif collectif à destination des professionnels engagés dans une relation avec un public (crèches, CCAS, ATSEM...) afin de permettre aux agents de prendre du recul, de se distancier de l'activité quotidienne, pour penser et mettre au travail les questions qui traversent le métier.
- Débriefing post-traumatiques suite à un événement grave, à la suite et en complément des interventions d'urgences.
- Supervision managériale, dispositif d'accompagnement individuel à destination des personnes ayant des fonctions d'encadrement d'agents.
- Appui méthodologique, voire accompagnement et réalisation de la démarche de diagnostic des risques psychosociaux.
- Accompagnement dans la rédaction d'un cahier des charges pour la passation d'un marché de missions pour le diagnostic des RPS
- Animation ou participation à des groupes de travail en lien avec les risques psychosociaux.
- Sensibilisation des agents à la prévention des risques psychosociaux.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Demande d'intervention par écrit (courrier ou mail) au CDG25 ;

En sus pour pour les diagnostics des risques psychosociaux (si effectif > 20 agents), groupes de parole, médiations professionnelles, analyses des pratiques professionnelles, débriefings post traumatiques suite événement grave, supervisions managériales :

- Signature du devis précisant les conditions et les modalités de l'intervention.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre :

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

ID : 025-282500016-20240126-DCA02_20240125-DE

- de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail) ;
- de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » pour les diagnostics des risques psychosociaux (Si effectif > 20 agents), groupes de parole, médiations professionnelles, analyses des pratiques professionnelles, débriefings post traumatiques suite événement grave, supervisions managériales.
- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 ».



SANTE ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE

Le CDG25 assure pour le compte de la collectivité une mission d'assistance à la négociation et au suivi des contrats groupes d'assurance statutaire et de protection sociale complémentaire.

Références

- Code général de la fonction publique
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (article 26),
- Décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents
- Décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Contenu de la mission

Le CDG25 assure les missions suivantes :

- Élaboration du cahier des charges,
- Organisation des procédures de publicité et de mise en concurrence, conformément à la réglementation en vigueur,
- Choix du prestataire,
- Conseil dans le choix des garanties,
- Conseils dans la mise en œuvre du contrat,
- Aide aux relations avec le titulaire du marché : négociation en cas de modification des taux,
- Médiation en cas de difficulté avec le titulaire du marché,
- Suivi des conditions de gestion définies dans le cahier des charges ;
- Suivi des données statistiques,
- Recueil et analyse de la sinistralité et conseils d'amélioration (action de prévention, ...);
- Mise en œuvre de formation ou d'information ;
- Conseil pour la gestion des services associés aux contrats.

Conditions d'exercice de la mission

- Signature de la convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 ;
- Mandat au CDG25 pour la sélection du contrat.

Conditions financières

La collectivité participe au financement de la mission :

- Pour les personnels administratifs et techniques dans le cadre de la cotisation additionnelle définie à l'article 5 1. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le taux est précisé dans la brochure « tarif des missions du CDG25 » (Santé au travail).

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

Publié à l'article 5 2. de la
ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE



- Pour les pompiers professionnels dans le cadre de la contribution définie à l'article 5 2. de la « convention cadre d'adhésion aux missions du CDG25 » et dont le montant est fixé au « tarif des missions du CDG25 ».

Envoyé en préfecture le 26/01/2024

Reçu en préfecture le 26/01/2024

Publié le

ID : 025-282500016-20240126-DBCA02_20240125-DE



ANNEXE 1 MODALITES DE MISE À DISPOSITION D'INTÉRIMAIRES

ARTICLE 1 : DEMANDE DE MISE A DISPOSITION

Conformément aux dispositions du code général de la Fonction Publique et à la demande de la collectivité, le centre de gestion met à la disposition de celle-ci un agent de son agence d'intérim.

Chaque demande de mise à disposition est déposée via l'application informatique « net-remplacement » qui précise le poste à pourvoir, le lieu précis de l'emploi, le motif de la demande (en fonction des motifs justificatifs à transmettre à la demande de mise à disposition), la date de début et de fin de la mission, le profil du poste (missions, habilitations, permis...), la catégorie hiérarchique, le grade de l'agent, l'échelon, l'indice brut, l'indice majoré, la durée hebdomadaire et éventuellement le nom de l'agent à mettre à disposition et le régime indemnitaire proposé. Les différents motifs possibles de demande de mise à disposition sont les suivants, conformément à la réglementation en vigueur concernant les cas de recours à des agents contractuels :

Pour remplacer temporairement un agent fonctionnaire ou contractuel :

- A temps partiel
- En congé annuel
- En congé maladie (ordinaire, grave, longue maladie, longue durée, accident du travail ou maladie professionnelle)
- En congé maternité, paternité, d'adoption ou parental
- En congé de présence parentale
- En congé de solidarité familiale
- En congés pour formation professionnelle

Pour faire face :

- A un accroissement temporaire d'activité (12 mois maximum, renouvellement de contrat inclus, pendant une même période de 18 mois, pour un même accroissement temporaire d'activité)
- A un accroissement saisonnier d'activité (6 mois maximum, renouvellement de contrat inclus, pendant une même période de 12 mois, pour un même accroissement saisonnier d'activité)
- A la vacance temporaire d'un emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (1 an maximum) ; dans cette hypothèse la collectivité devra obligatoirement joindre le descriptif précis du poste vacant
- Pour mener à bien un projet ou une opération identifiée

ARTICLE 2 : FONCTIONS CONFIEES A L'AGENT – DUREE DE TRAVAIL

L'agent mis à disposition exerce les fonctions afférentes à l'emploi désigné auprès du service concerné de la Collectivité.

Son travail est organisé selon les modalités précisées par l'autorité territoriale (horaires, tâches, etc.) ou son représentant.

Un agent à temps complet effectue 35 heures par semaine selon la durée hebdomadaire légale du travail. Tout dépassement de cet horaire sera régularisé avant le terme du contrat afin d'arriver à une durée moyenne de 35 heures par semaine.

A défaut, les heures supplémentaires effectuées par l'agent font l'objet d'un état détaillé et sont facturées à la collectivité.

Un agent à temps non complet effectue le nombre d'heures de travail définies par son contrat. Tout dépassement de ce nombre d'heures sera régularisé avant le terme du contrat afin d'arriver à une durée moyenne hebdomadaire de travail correspondant à son contrat. A défaut, les heures complémentaires effectuées par l'agent devront faire l'objet d'un état détaillé et seront facturées à la collectivité d'accueil.

ARTICLE 3 : PREVENTION ET SECURITE

La collectivité s'engage à fournir à l'agent mis à disposition le matériel (engins motorisés ou non motorisés, outils et matériaux...) et les accessoires de protection (combinaisons et chaussures de sécurité, gants, casques, lunettes, écran facial, vêtements réfléchissants...) répondant aux normes de sécurité en vigueur.

Le représentant de la collectivité est tenu de mettre en œuvre, sous sa responsabilité, les règles d'hygiène et de sécurité applicable à l'agent mis à disposition et d'en assurer le respect.

Le centre de gestion est dégagé de toute responsabilité en cas d'observation de ces règles.

ARTICLE 4 : CONDITIONS DE REMUNERATION

Le centre de gestion assure la gestion administrative de l'agent mis à disposition et lui verse sa rémunération. La rémunération des agents mis à disposition est fixée en accord avec la collectivité, sur la base de l'indice correspondant à l'échelon et au grade spécifié, dans le respect de la réglementation en vigueur concernant la rémunération des agents contractuels de droit public en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience. Les agents perçoivent, le cas échéant, un supplément familial de traitement (SFT).

La collectivité ne verse aucun complément de rémunération à l'agent.

Le remboursement des frais occasionnés dans le cadre des missions confiées aux agents mis à disposition (prise en charge des transports en commun domicile-travail, déplacements effectués pour le compte de la collectivité, formations...) est assuré par la collectivité d'accueil.

Le contrat de travail est transmis électroniquement aux intérimaires pour signature, il devra être signé avant le 15 du mois. Au-delà de cette date, le versement du salaire ne pourra s'effectuer qu'au mois suivant et à la condition de réception d'un contrat signé.

ARTICLE 5 : RAPPORT D'ACTIVITE – DISCIPLINE

La collectivité transmet au centre de gestion, à l'issue de la mission pour un contrat de moins d'un mois ou à la fin de chaque mois pour un contrat plus long, un état détaillé visé par l'agent et le représentant de la collectivité précisant la nature des activités de l'agent (jours travaillés, stages, absences, congés...) et la qualité du travail effectué.