



# HANDI-PACTE OCCITANIE

RÉUNION À DESTINATION DES **CDG**

*MARDI 6 FÉVRIER 2024, 9H30-12H30*



***Nous vous souhaitons la bienvenue  
à ce temps d'échange !***

## Objectifs :



Proposer une réunion à destination de **l'ensemble des CDG de France**



Mettre en visibilité des **pratiques, outils, initiatives ou expérimentations** particulièrement inspirantes et susceptibles d'être essaimés par les CDG

# Programme de la matinée :

---



## 1/ Les actualités du FIPHFP 45 min

### 1 Les grandes actualités à partager aux CDG

- Séverine Baudouin, Directrice adjointe du FIPHFP
- Catherine Auguste, Responsable Unité Plateforme des Aides
- Hubert Ciaravino, Responsable du service FIPHFP
- Marc de Dumast, DTH Occitanie

### 2 L'axe innovation dans les conventions CDG, éléments de bilan et de prospective

- Séverine Baudouin, Directrice adjointe du FIPHFP
- Anne Fauconnet, CDG 74

# Programme de la matinée :

---



## 2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail *4 X 25 min*

- **Ricardo Salas Rivera**, Responsable Pôle Emploi & Compétences du CDG de la Haute-Saône
- **Jean-Luc Cottenot**, Directeur administratif et financier du SST inter-fonction publique de la Nièvre
- **Jean-Frédéric N'Guetta**, Chargé de mission Apprentissage aménagé - Attractivité FPT, CDG du Lot-et-Garonne
- **Brigitte Monier**, Référente handicap du CDG du Gard



# 1/ Les actualités du FIPHFP

# Les actualités du FIPHFP

---



**Séverine BAUDOUIN**

*Directrice adjointe du FIPHFP*

**Hubert CIARAVINO**

*Responsable du service FIPHFP*

**Catherine AUGUSTE**

*Responsable Unité Plateforme des Aides*

**Marc DE GUERRIER DE DUMAST**

*DTH Occitanie*

# Zoom : la déclaration annuelle au FIPHFP

---



**Marc DE DUMAST**  
*DTH FIPHFP Occitanie*



# OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE DÉCLARATION ANNUELLE

---



**La campagne de déclaration annuelle au se déroule du 1<sup>er</sup> février au 30 avril 2024.**

## **Qui déclare ?**

- Les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein (ETP)
- Les employeurs publics qui emploient moins de 20 équivalents temps plein (ETP), ayant reçu une lettre d'appel du FIPHFP

## **Comment déclarer ?**

La déclaration annuelle s'effectue en ligne sur le portail sécurisé de la Caisse des Dépôts, sur votre espace employeur accessible sur la [plateforme Pep's](#).

## **A savoir**

Attention, le non-respect de l'obligation de déclaration est sanctionné par une contribution forfaitaire dont le montant sera calculé en retenant la proportion de 6 % de l'effectif total rémunéré au 31 décembre 2023, sans tenir compte ni du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

# TOUS LES OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS VOTRE DÉCLARATION 2024

---



**Pour vous accompagner dans la saisie de la déclaration annuelle, le FIPHFP et la CDC mettent à la disposition des employeurs :**

- une aide générale à la déclaration annuelle sous format pdf et sous format word accessible,
- une **FAQ complète et téléchargeable**,
- Des **présentations thématiques** de la déclaration,
- **20 webinaires dédiés à la DOETH** sont planifiés à partir du 20 février 2024.
  - Pour participer à une session, vous devez vous inscrire sur la plateforme dédiée et choisir la date qui vous convient : Portail formations FIPHFP.
- En outre, 3 webinaires exceptionnels seront consacrés à la problématique du reclassement des agents publics les 23 et 30 janvier et 6 février 2024.
- Les places étant limitées, inscrivez-vous uniquement à une session à laquelle vous êtes sûr de pouvoir participer.

# L'axe innovation dans les conventions CDG, éléments de bilan et de prospective

---



**Christian MABON**

*Chargé de projet convention handicap, FIPHFP*

**Anne FAUCONNET**

*Coordinatrice handicap, CDG 74*

# Le cadre réglementaire de l'innovation

*Dans le cadre du conventionnement V4, il est offert une possibilité aux CDG de présenter des actions hors des axes communication et sensibilisation, recrutement, maintien dans l'emploi. Cette possibilité n'existait pas en V3.*

*Cet axe est optionnel.*

*Le montant est plafonné à 10 % du montant global de la convention.*

*Le financement se fait par rapport à des objectifs fixés lors de l'instruction de la convention. L'atteinte des objectifs conditionne le versement ou non des montants prévus.*

*Des principes sont nécessaires : le cofinancement, des livrables définis, des pièces justificatives, des objectifs clairs et partagés, la thématique de la compensation du handicap*

## Quelques éléments descriptifs :

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions encours des CDG :

- 48 CDG ont présenté une innovation dans le cadre du conventionnement sur les 79 CDG conventionnés avec le FIPHFP.
- Un montant global de 850 K€ financé sur l'axe 5, soit en moyenne 17 K€ par CDG présentant une innovation
- Sur les 48 projets proposés, 25 concernent la formation longue durée sur des métiers de la FPT

## Quelques éléments descriptifs :

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions CDG :

- Il s'agit des métiers de secrétaires de mairie, agents polyvalent, gestionnaire carrière paie....
- Un seul CDG propose une action de formation pour les attachés territoriaux
- Les acteurs sont généralement : le CDG, le CNFPT, le Cap Emploi, la Région, le Greta
- Les objectifs sont variables en nombre mais concernent :
  - Le recrutement des stagiaires sur les formations
  - La pérennisation de ces mêmes stagiaires

## Focus sur quelques actions innovantes financées :

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions des CDG relatives à l'apprentissage :

- Une action de job dating pour le recrutement des apprentis
- Des actions menées avant, pendant et à la fin la période d'apprentissage pour sensibiliser les apprentis aux métiers de la FPT.
- Des actions de suivi des apprentis après leur diplôme obtenu pour favoriser l'insertion professionnelle

## Focus sur quelques actions innovantes financées :

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions des CDG relatives au maintien dans l'emploi

- Des actions complémentaires à la PPR, comme l'immersion inter fonction publique sur le bassin d'emploi
- Le handicap psychique
- un partenariat avec les instituts médico-spécialisés accueillant de nombreux jeunes handicapés, psychiques ou mentaux visant à accompagner l'insertion professionnelle
- Lutter contre la désinsertion professionnelle par la réalisation et mise en œuvre d'une application MobilitéS
- La constitution d'un réseau de pair-aidance dans le cadre de maladie évolutive.
- Sensibiliser les acteurs publics locaux aux enjeux du maintien en emploi
- Mise en place de Job-Coaching pour les agents inaptes ou en cours de reclassement



## Focus sur quelques actions innovantes financées :

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions des CDG relatives à la communication :

- Une action de production de films documentaires en partenariat avec une université
- Un CV visuel
- Un travail de sensibilisation des élus sur la question du handicap

### Les innovations proposées dans le cadre des conventions des CDG relatives au Référent Handicap

- Créer et animer un réseau handicap dans les FP locales
- Création et animation d'un réseau départemental des référents Handicap de la FPT
- Mutualisation interdépartementale et coopération des référents

## Focus sur quelques actions innovantes financées :

**Les innovations proposées dans le cadre des conventions des CDG :**

- Création et exploitation d'une base de données statistiques au niveau du département.

# L'axe innovant dans les conventions « V5 » FIPHFP/CDG

## Travaux menés dans le cadre du COPIL ANDCDG/FIPHFP

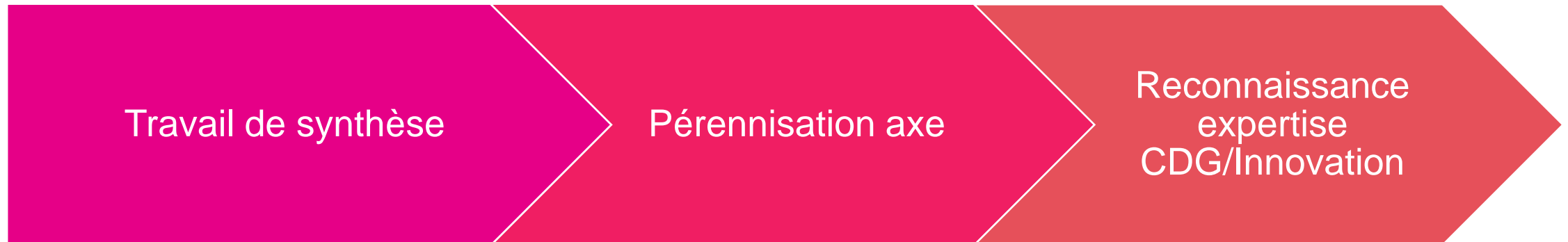
- **COPIL FIPHFP/ANDCDG** : outil collaboratif créé depuis 2011 afin de pouvoir réfléchir ensemble sur les futures conventions FIPHFP des CDG
- **V5** : travaux du COPIL entre Janvier et Mai 2023
  - 5 groupes de travail constitués sur chacun des axes
  - Sollicitation par l'ANDCDG auprès de l'ensemble des CDG
- **Axe innovant** : 5 CDG, animation CDG74
- **Réflexion en 2 temps** : état des lieux / propositions pour la V5

# L'axe innovant dans les conventions « V5 » FIPHFP/CDG

Axe 5 des V4	Axe 5 des V5
Facultatif Définition conjointe FIPHFP/CDG	Facultatif Définition conjointe FIPHFP/CDG
Axe innovant	Axe spécifique
Hors axes 1 à 4 Préférentiellement ciblé sur recrutement	Hors axes 1 à 4 Visant maintien ou recrutement
Partenariats, cofinancements possibles	Partenariats, cofinancements possibles
= maximum 10% du budget	= maximum 10% du budget Base financière du catalogue, ou à définir si hors catalogue
Livrables communicables au FIPHFP	Livrables communicables au FIPHFP  Communication à élargir

# L'axe innovant dans les conventions « V5 » FIPHFP/CDG

Travaux menés dans le cadre du COPIL ANDCDG/FIPHFP



# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**





## **2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail**

# Temps d'échange

---



**Ricardo SALAS RIVERA**  
Responsable du Pôle Emploi & Compétences

**CDG de la Haute-Saône**



# CDG 70

Centre de gestion de la fonction publique territoriale  
de la Haute-Saône

## Formation en apprentissage des secrétaires de mairie

● L'expérience du CDG 70 (Haute-Saône)



# Sommaire



Centre de gestion de la fonction publique territoriale  
de la Haute-Saône

- Le contexte

- La formation en apprentissage

- Les “freins” à la mise en place

- Les “clés” de la réussite

- Conclusion

- Contact

## Les secrétaires de mairie : une population vieillissante au renouvellement complexe

Depuis plus de dix ans, le CDG 70 alerte sur la pénurie à venir des secrétaires de mairie sur le territoire.

Depuis plus de dix ans, le CDG 70 cherche à apporter des solutions, notamment par le biais de la formation.

Une diversité de formation pour répondre à un même besoin mais pour des profils différents

- Parcours de Montée en Compétences (PMC)
  - 100% CDG 70
  - 100% en ligne

- Formation SMCR
  - CNFPT et le Conseil Régional
  - Uniquement demandeurs d'emploi et fonctionnaires en reconversion

- Formation PREMISTEMP
  - GRETA HS NFC
  - Uniquement demandeurs d'emploi (AIF)

- Diplôme universitaire
  - Faculté de Droit de Besançon
  - Reconversion professionnelle (public / privé)

- Formation apprentissage
  - GRETA HS NFC
  - Moins de 30 ans ou travailleur handicapé

## Une formation s'appuyant sur un titre professionnel reconnu par le ministère du Travail

La formation proposée par le CDG 70 s'adosse sur un titre professionnel (Employé Administratif et d'Accueil) / Niveau 3 (CAP/BEP).

Une alternance 3 jours en collectivité / 2 jours en formation (dans les locaux du CDG 70).

### Le programme de la formation

- Modules du titre professionnel
  - Pratique professionnelle
  - Français
  - Anglais
  - Bureautique
  - Culture professionnelle
  - Comptabilité générale
- Modules "CDG"
  - Environnement territorial
  - Statut & carrières
  - Comptabilité publique
  - Etat civil
  - Paies
  - Budget
  - Organisation d'une réunion de l'assemblée délibérante
  - Gestion RH
  - Urbanisme
  - Elections

# \* Les “freins” à la mise en place

1

## Le profil-type de la secrétaire de mairie

Les secrétaires de mairie en Haute-Saône sont majoritairement des femmes, de plus de 50 ans.

Nos cibles sont donc les personnes reconnues “travailleur handicapé” pour répondre au besoin des collectivités en matière de secrétariat de mairie.

2

## Le métier

Le métier de secrétaire de mairie est complexe car très varié. Il demande beaucoup de polyvalence, d’adaptabilité et de connaissances.

3

## Le coût

Au regard du profil-type, nous sommes davantage concerné par des apprentis à 100% du SMIC.

La rémunération d’un apprenti étant exonérée d’une part importante des charges, le salaire brut est quasiment égal au net.

Par ailleurs la personne n’est présente que 3 jours sur 5.

4

## Les candidats

Orientation vers une formation ou une autre en fonction des attentes et des capacités.

Les trajets sont également à prendre en compte (entre le domicile et le lieu de travail mais également vers le CDG 70).

# Les “clés” de la réussite

1

## Le CFA

Cette formation ayant comme ambition de répondre à un besoin particulier, le GRETA HS NFC nous a aidés à trouver des solutions adaptées.

2

## Le FIPHFP

Avec un catalogue d'interventions en faveur de l'apprentissage pour le moins facilitateur, le FIPHFP nous a permis de “vendre” la formation aux collectivités.

3

## Les collectivités

Pas habituées à l'apprentissage (hors petite enfance), il a été difficile de trouver les terrains d'apprentissage. Une des solutions a été de proposer un contrat “clés en main”, avec :

- un accompagnement à la recherche des profils
- l'élaboration du CERFA
- un accompagnement à la saisie des aides du FIPHFP

4

## Les partenaires

Le CNFPT qui finance une partie des frais pédagogiques.

Cap Emploi nous aide sur la partie sourcing.

Ingénierie 70, agence départementale, qui dispense gracieusement une formation de 35h au logiciel métier.

Les CDG voisins qui nous envoient des candidats mais également des collectivités souhaitant accueillir des apprentis.



## CELIA - Saisie des contrats d'apprentissage pour les employeurs publics



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Saône

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**CDG 70**

**TERTIAIRE**  
**Titre Professionnel Employé.e Administratif.ve et d'Accueil**  
**option : Travail en Collectivités Territoriales**

**Objectifs de formation**  
 Formation qualifiante. Le titre de qualification EAA a été mis en place par le ministère du travail pour garantir la maîtrise des compétences professionnelles des personnes exerçant le métier.

**Compétences à acquérir** : réaliser les travaux administratifs, accueillir et renseigner les interlocuteurs. L'option Travail en Collectivités Territoriales est née d'un partenariat avec la CDG 70, afin d'apporter les compétences spécifiques à une agent administratif en collectivité territoriale.

**Contenus de la formation**

**Modules du Titre Professionnel (392H00)**

- Intégration et préparation au domaine professionnel
- Domaines professionnels tertiaires : accueil, secrétariat, comptabilité, commercial, RH
- Accueillir en anglais

**Modules spécifiques animés par le CDG (145H00)**

- Environnement territorial
- Savoir-être professionnel et Communication
- Finances locales
- Paye
- Organisation d'une assemblée délibérante
- Etat Civil
- Urbanisme
- Election
- Budget
- Question RH
- Comptabilité publique
- Statuts et carrières

**1 module E-Magnus**  
 Maître du logiciel dédié

**Interventions Ponctuelles**  
 Présentation des différents services du CDG : archives, médecine du travail, service audit/RH, service « qualité de vie au travail »/Assurance statutaire, missions de la direction...

**Témoignages de métiers** : assistante sociale, psychologue, médecin du travail...

**DURÉE / CALENDRIER**  
 545 heures de formation sur 18 mois en alternance  
 Alternance contrat d'apprentissage  
 2 jours en formation par semaine et 3 jours en collectivité  
 Formations à temps plein.

**LIEU DE LA FORMATION**  
 Vaux.

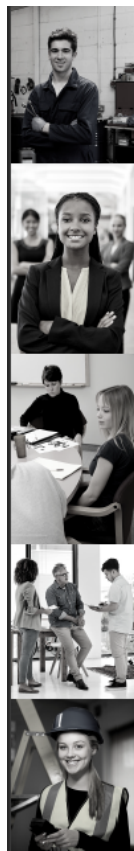
**NEVEAU DE FORMATION**  
 Niveau 3

**FINANCEMENT ET COUT DE LA FORMATION**  
 Coût horaire de formation variable de 14€/heure.  
 Nombreux avantages liés à l'apprentissage, en particulier 100% de prise en charge par le CNFPT pour tous les apprentis et pour les apprentis en situation de handicap 80% de prise en charge de la rémunération par le FIPHFP.

**ORGANISME DE FORMATION**  
 GRETA CFA Haute-Saône & Nord Franche-Comté  
 58 rue Edouard Belin  
 70500 VESOUL  
 03 84 97 02 46  
 greta.haute@ac-besancon.fr

**CODES**  
 Code CPF : 248770  
 Formations : gta  
 Code NQF : 304  
 Code RNCF : Métiers/Mats  
 Code diplôme : gfr-gta  
 RNCP : 17403

**ACCESSIBILITE DES FORMATIONS**



## Offre Contrat d'Apprentissage

### Secrétaire de mairie à Vauvillers

#### Votre profil

- Vous êtes à la recherche d'un emploi ou bien en reconversion professionnelle ?
- Vous maîtrisez les outils informatiques et la polyvalence est une qualité qui vous caractérise ?
- Vous souhaitez contribuer à la continuité du service public de proximité de qualité ?
- Vous êtes motivé par la découverte d'un métier ayant du sens ?

Vous avez moins de 29 ans, ou bien, vous êtes titulaire d'une RQTH ?

#### Description du poste

- Accueil du public (physique et téléphonique)
- Relations avec les élus
- Gestion comptable et financière
- Etat civil / Urbanisme / RH

#### La formation "Employé Administratif et d'Accueil"

- Validation d'un titre EAA (Niveau 3 - CAP / BEP)
- Session d'examen en juin 2023
- Alternance 2 jours de formation / 3 jours en collectivité

#### Durée de la formation

- Année scolaire 2022-2023
- Rémunération légale (pourcentage du SMIC en fonction de l'âge)

#### La collectivité d'accueil

Commune de Vauvillers (Bruno Mechart, maire de la commune & Stéphanie Didier, secrétaire de mairie)

#### Et après ?

La collectivité ne proposera pas de pérennisation à l'issue de la formation

#### Comment postuler ?

Adressez un CV et une lettre de motivation à Ricardo Salas Rivera : salas-rivera.emploi@cdg70.fr



L'apprentissage, ça vous tente ?



## DEVENIR SECRÉTAIRE DE MAIRIE PAR L'APPRENTISSAGE



Le partenariat unique entre le Greta 70 & le CDG 70 a permis de concevoir une formation dédiée aux futurs secrétaires de mairie et ainsi d'anticiper les besoins en recrutement liés aux départs en retraite.

#### Comment ?

Grâce au titre professionnel Employé Administratif et d'Accueil - option "travail en collectivité territoriale. Niveau 3 – CAP/BEP

#### Quelles compétences acquises ?

- Réaliser des travaux administratifs
- Comprendre le fonctionnement de la collectivité et de la fonction publique territoriale
- Maîtriser E-magnus
- Accueillir les usagers

#### Selon quel calendrier ?

en 9 mois d'octobre à juin - possibilité d'adapter la période d'apprentissage de juillet 2023 à octobre 2024. Chaque semaine : 2 jours de formation théorique & 3 jours de stage en collectivité

#### Contenu de la formation

385h pour les modules du titre Professionnel

- Intégration et préparation au domaine professionnel
- Domaines professionnels : accueil, secrétariat, comptabilité, RH
- Accueillir en anglais



- 140h pour les modules spécifiques animés par le CDG 70
- Environnement territorial
  - Savoir-être professionnel et communication
  - Finances locales
  - Paye
  - Organisation d'un conseil municipal
  - Etat Civil
  - Urbanisme

441h d'apprentissage au sein d'une collectivité : application pratique des enseignements théoriques

Le CDG 70 & le GRETA 70 vous accompagnent dans le recrutement de votre apprenti, vos demandes d'aides auprès du FIPHFP, et tout au long de la formation.

**Ricardo Salas Rivera**  
 Responsable pôle Emploi et Compétences  
 03 84 97 02 46  
 salas-rivera.emploi@cdg70.fr

**Elise Cailliau**  
 Conseillère en Formation Continue  
 06 08 17 68 88 - 03 84 89 00 35  
 elise.cailliau@ac-besancon.fr



**COÛT DE LA FORMATION FINANCÉ À 100% PAR LE CNFPT**

Sans RQTH - jusqu'à 29 ans  
 % du SMIC selon l'âge de l'apprenti

- 16/17 ans = 27%, soit 469,77€ (charges patronales comprises)
- 18/20 ans = 43% soit 748,13€
- 21/25 ans = 53% soit 922,13€
- jusqu'à 29 ans = 100% soit 1739,88€

**Le coût de l'apprenti**

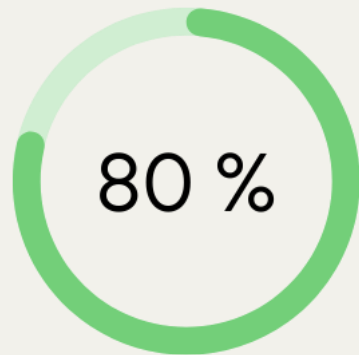
Avec RQTH - sans limite d'âge  
 Prise en charge par le FIPHFP :

- + à hauteur de 80% de SMIC soit un remboursement à la collectivité de 1391,90 et donc un reste à charge de 347,98€
- + des coûts de tutorat = jusqu'à 20.50€ pour le salaire du maître d'apprentissage dans la limite de 20 heures par mois, soit par mois 410€. À noter : le maître d'apprentissage n'est pas nécessairement le tuteur de l'apprenti.
- + frais de déplacement, de repas, d'adaptation de poste.

# Quelques chiffres

Après une première session ouverte en octobre 2022 et une seconde ouverte en octobre 2023, voici quelques données chiffrées.

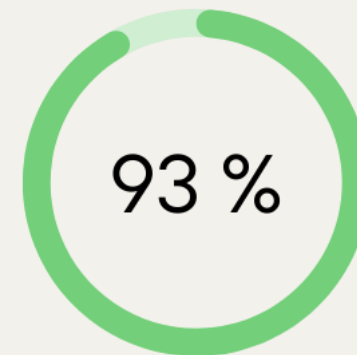
Sur 15 apprenants, 12 sont BOETH soit 80%



Sur les 7 apprenants de la première session, 100% sont en emploi



En moyenne, 93% du salaire de l'apprenti BOETH est remboursé par le FIPHFP







# Des parcours

Suite à une immersion en collectivité, Sylvia a souhaité s'investir pleinement pour les autres. L'apprentissage lui a permis de constater que la pression du métier ne lui convenait pas. Elle est aujourd'hui salariée de l'association France parkinson



Maryse 54 ans

Fonctionnaire déclarée inapte

Après une carrière en tant qu'ATSEM et une inaptitude liée à l'usure professionnelle, Maryse a souhaité faire un virage à 180° et se lancer dans le secrétariat de mairie, avec succès !



Lucie 39 ans  
Reconversion professionnelle

Autre cas d'usure professionnelle, en tant qu'aide à domicile, Lucie est en apprentissage au CDG 70. Elle a souhaité continuer son parcours de formation avec la préparation d'un titre niveau Bac.



Sylvia 56 ans  
Atteinte de la maladie de Parkinson

Marie est fonctionnaire territoriale, ayant occupé une diversité de postes. Relevant de la filière technique, elle souffre de pathologies liées à l'usure, et a souhaité anticiper l'inaptitude. Accompagnée par sa collectivité, elle a pu suivre la formation SMCR, puis basculer en disponibilité pour faire un contrat d'apprentissage.



Marie 56 ans  
Prévention de l'inaptitude



Isabel 50 ans  
Plan de départ

Isabel est salariée par Stellantis qui propose un plan de départ ouvert aux cadres et aux BOETH. Elle peut donc suivre la formation tout en étant rémunérée par son employeur.



# \* Perspectives

Pérennisation de la formation des secrétaires de mairie, avec l'ouverture d'une session en octobre 2024

---

## Titre Professionnel Agent de Maintenance du bâtiment Option Travail en collectivités territoriales

### > Objectifs de formation

Formation qualifiante. Le titre de qualification Agent de Maintenance du bâtiment a été mis en place par le ministère du travail pour garantir la maîtrise des compétences professionnelles des personnes exerçant le métier. L'agent de maintenance des bâtiments réalise la maintenance courante multi techniques à l'intérieur des bâtiments. L'option Travail en Collectivités Territoriales est née d'un partenariat avec le CDG 70, afin d'apporter les compétences spécifiques à un.e agent technique en collectivité territoriale.

### > Contenus de la formation

#### Modules du Titre Professionnel

#### Assurer la maintenance courante des aménagements intérieurs d'un bâtiment

Effectuer la maintenance courante des aménagements intérieurs et des revêtements intérieurs d'un bâtiment  
Effectuer la maintenance courante des menuiseries et fermetures d'un bâtiment  
Effectuer la réparation courante des aménagements intérieurs d'un bâtiment

#### Assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements électriques d'un bâtiment

Effectuer la maintenance courante d'une installation électrique monophasée d'un bâtiment  
Effectuer la maintenance et l'entretien de l'installation et des équipements électriques d'un bâtiment

#### Assurer la maintenance courante de l'installation et des équipements thermiques et sanitaires d'un bâtiment

Effectuer la maintenance courante d'une installation sanitaire d'un bâtiment  
Effectuer la maintenance de l'installation et des équipements thermiques et sanitaires d'un bâtiment

#### Modules Option Collectivités Territoriales

#### Entretien et Végétaliser un espace paysager

Connaissance du matériel et des Equipements de Protection Individuelle  
Connaissances techniques liées à la végétalisation d'un espace paysager

#### Travailler en Collectivités Territoriales

Environnement Territorial  
Notions statutaires  
Préparation au recrutement

#### DURÉE / CALENDRIER

Durée de formation 1 an  
Du 01/04/2024 au 31/03/2025  
35 semaines en collectivités territoriales  
16 semaines en formation

#### LIEUX DE LA FORMATION

Site principal  
Lyée Beauregard  
32, rue Pierre Riméy  
70300 Luxeuil Les Bains  
Sites secondaires

#### NIVEAU DE FORMATION

Code(s) NSF : 230r - Entretien général des bâtiments  
Code(s) ROME : I1203  
Formacode : 22486  
Niveau 3

#### COÛT DE LA FORMATION\*

Coût horaire de formation variable à partir de 12€/heure.  
Nombreux avantages liés à l'apprentissage, en particulier :  
100% de prise en charge par le CNFPT pour tous les apprentis et pour les apprentis en situation de handicap 80% de prise en charge de la rémunération par le FIPFP

#### ORGANISME DE FORMATION

GRETA CFA Haute-Saône & Nord Franche-Comté  
18 rue Edouard Belin  
70000 VESOUL  
03 84 76 07 46  
[greta.henfo@ao-besancon.fr](mailto:greta.henfo@ao-besancon.fr)

#### ACCESSIBILITE



# Perspectives

Ouverture d'une nouvelle formation pour les agents techniques, adossée sur un titre Agent de Maintenance des Bâtiments en 2024, ouverte à l'apprentissage.

# Contact



Pour toutes questions veuillez contacter

Ricardo Salas Rivera

03 39 27 08 43

[salas-rivera.emploi@cdg70.fr](mailto:salas-rivera.emploi@cdg70.fr)



# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**



## Temps d'échange

---



**Jean-Luc COTTENOT**

Directeur administratif et financier du SST  
inter-fonction publique de la Nièvre

**CDG de la Nièvre**

# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**



## Temps d'échange

---



**Jean-Frédéric N'GUETTA**  
Chargé de mission Apprentissage  
aménagé - Attractivité FPT

**CDG du Lot-et-Garonne**





# **PRESENTATION ACTIONS CDG47**

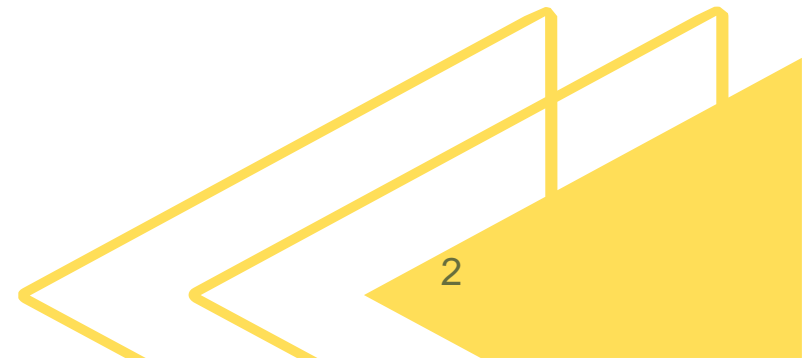
**HANDI-PACTE OCCITANIE**

Février 2024



# ACTIONS

- **LE MAG SSH**
- **LE RESEAU DES REFERENTS HANDICAP**
- **LES PETITS DEJ' DE L'ERGO**

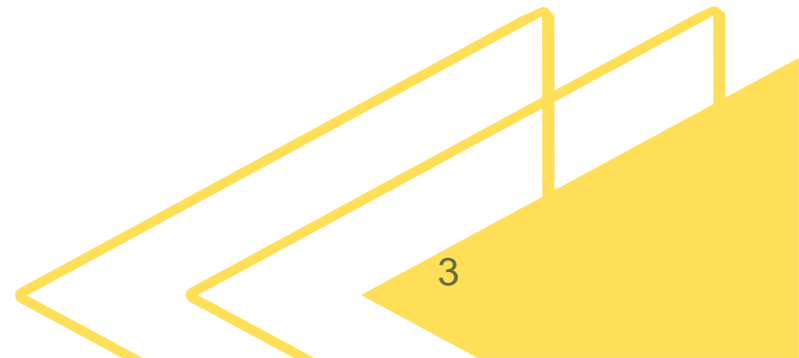


# LE MAG SSH

## Santé Sécurité Handicap



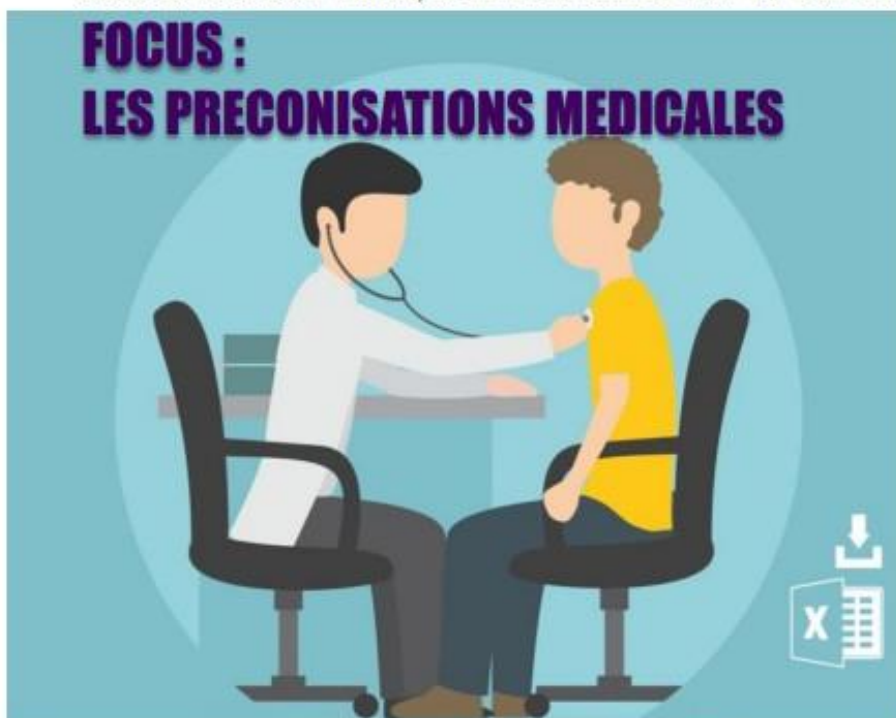
- **Date de création :** avril 2022
- **Cadre :** convention FIPHFP / 1 magazine par trimestre
- **Objectifs :**
  - Informer les collectivités sur les actualités en SST
  - Portrait métier des agents du CDG47/ instances médicales
  - Focus sur les thématiques santé ( obésité, TMS,...)
  - Agenda des événements
- **Public :**
  - Tous les agents de la FPT
  - Versions papier et numérique
  - Salles d'attente des cabinets médicaux



# LE MAG SSH

L'actualité en Santé Sécurité et Handicap  
dans la Fonction Publique Territoriale de Lot-et-Garonne

## FOCUS : LES PRECONISATIONS MEDICALES



- Actualités et veille réglementaire p 2
- Portrait : le président du Conseil Médical p 2
- Focus : les restrictions médicales p 3
- Foire aux questions d'Handy et Agenda p 4

Bonjour, je  
suis **Handy**, je  
vais vous  
accompagner  
tout au long  
de ce numéro,  
suivez-moi !



**L'information en cas d'accident mortel**

Le Décret n° 2023-452 du 9 juin 2023 relatif aux obligations incombant aux entreprises en matière d'accident de travail et d'affichage sur un chantier vient modifier des dispositions de la partie applicable du Code du travail aux collectivités territoriales. Celui-ci impose aux employeurs d'informer l'agent en charge du contrôle d'inspection (ACFI pour le droit public et inspection du travail pour le droit privé) de tout accident ayant entraîné la mort d'un agent.

Cette information comprend :

- Identification de la collectivité,
- Identité de la victime,
- Date, heure, lieu et circonstance de l'accident
- Identité et coordonnées des témoins.

Le non-respect de cette obligation entraîne une sanction pénale.

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 10 juin 2023.

**Harcèlement sexuel et agissements sexistes**

Est paru le 30 mars 2023, le décret 2023-227 relatif à la contravention d'outrage sexiste et sexuel.

Celui-ci intègre dans le Code Pénal un nouvel article R625-8-3 qui sanctionne d'une amende de 5<sup>ème</sup> classe l'outrage sexiste. Il est défini comme « le fait d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ».

Ces dispositions sont entrées en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> avril 2023.

**PORTRAIT : LE PRESIDENT DU CONSEIL MEDICAL**

Le conseil médical est une instance consultative à caractère médical, que la collectivité ou l'établissement public doit obligatoirement consulter avant de prendre certaines décisions concernant l'indisponibilité et l'inaptitude *médicale* de leurs agents. Cette nouvelle instance, en place depuis le mois de mars 2022, est issue de la fusion du comité médical et de la commission de réforme.

Le conseil médical est institué par le Préfet dans chaque département.

Il dispose d'un secrétariat placé sous l'autorité du médecin Président du conseil médical qui est lui aussi désigné par le Préfet parmi les médecins titulaires. **Le secrétariat est assuré par le Centre de Gestion.**

En sa qualité de Président, le Docteur Bernard BEZIAT, médecin généraliste, assure la présidence du conseil médical départemental de Lot-et-Garonne.

Assisté du secrétariat, il instruit les dossiers soumis au conseil médical. Il peut confier l'instruction de dossiers aux autres médecins membres du conseil ; notamment les docteurs André HERMAN et Jean-Michel DRAPE.

En séance, le Président dirige les débats. Il peut recourir à l'expertise d'un médecin agréé.

En cas d'absence du Président en séance, la présidence est assurée par le médecin qu'il a désigné ou, à défaut, par le plus âgé des médecins présents.

Le conseil médical siège en deux formations : la formation restreinte et la formation plénière. La première est en charge de rendre des avis médicaux notamment en matière d'attribution de congés pour raison de santé ; le second est en charge de rendre des avis notamment en matière d'imputabilité au service des accidents et maladies contractées en service.



Docteur Bernard BEZIAT  
Président du  
Conseil Médical



## FOCUS : LES PRECONISATIONS MEDICALES

Lorsqu'il rend un avis, le médecin du travail peut proposer des préconisations médicales (ou restrictions médicales). Elles s'inscrivent dans le cadre des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiées par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents qu'il peut proposer lors des visites médicales.

Ainsi, une préconisation n'est pas une incapacité à faire mais une opportunité de faire autrement.

La préconisation vise notamment à écarter les situations de travail dangereuses pour la santé de l'agent. Elle peut concerner, par exemple, l'adaptation des horaires de travail, des postures à éviter ou encore un port de charges lourdes à réduire.

La préconisation doit être précise et peut éventuellement être limitée dans le temps.

### COMMENT SONT-ELLES POSEES ET LEVEES ?

Lors de la visite médicale, le médecin du travail, doit rendre un avis de compatibilité entre l'état de santé de l'agent et son poste de travail. Cet avis fait suite à un entretien avec un examen clinique qui peut varier en fonction de l'état de santé de l'agent.

Il peut poser des préconisations qui s'appuieront à la fois sur **les données médicales et sur la fiche de poste de l'agent.**

Les préconisations sont formalisées sur une fiche de visite médicale.

Les conclusions sont également visibles sur le dossier de l'agent dans le logiciel AGIRHE.

Les préconisations peuvent être ponctuelles ou permanentes.

Une nouvelle visite médicale peut également conclure à la levée des précédentes préconisations (dans le cas d'une amélioration de l'état de santé de l'agent par exemple).

**Le médecin du travail (et les infirmiers en santé et sécurité) intervient dans une logique de neutralité bienveillante pour préserver au mieux la santé de l'agent et les intérêts de la collectivité.**

**Info stat** => sur l'année 2022, 11 % des agents de la FPT du Lot et Garonne avaient des restrictions médicales contre 11 % en 2021. On constate donc une augmentation du nombre de visites médicales ayant fait l'objet de préconisations. (Données extraites du logiciel AGIRHE).

### QUEL ACCOMPAGNEMENT LE CDG PEUT-IL VOUS PROPOSER ?

Si les préconisations médicales vous semblent difficiles ou compliquées à mettre en œuvre, vous pouvez demander des compléments d'explications à l'équipe médicale via le secrétariat :

- par téléphone : 05.53.48.98.10
- par mail : [secretariatmedical@cdg47.fr](mailto:secretariatmedical@cdg47.fr)
- via l'outil de gestion de tickets GLPI  
<https://support.cdg47.fr/marketplace/formcreator/front/formdisplay.php?id=120>

Il est également possible d'organiser une visite de poste (avec le médecin du travail et/ou l'infirmier de santé au travail et/ou le conseiller en santé et sécurité au travail et/ou l'ergonome) permettant d'aménager le poste de l'agent et d'étudier, si nécessaire, les besoins du collectif (matériel nécessaire, sensibilisation sur les risques, etc.).

L'assistant ou le conseiller de prévention de la collectivité peut également être mobilisé dans ce cadre.

Enfin, dans tous les cas, si vous vous interrogez plus globalement sur l'aptitude d'un agent à occuper son poste ou à remplir ses missions, vous pouvez diligenter une expertise médicale auprès d'un médecin généraliste agréé.

**L'avis du médecin du travail sert à anticiper la prise en charge d'une personne en risque d'inaptitude médicale au travail.**

**C'est un facteur de réussite du/au maintien en activité professionnelle.**





## LA FOIRE AUX QUESTIONS D'HANDY

### Doit-on réaliser une autorisation de conduite pour un agent qui utilise un tracteur-tondeuse ?

Le terme « tracteur-tondeuse » peut désigner plusieurs types d'engins différents et les règles peuvent varier en fonction de celui-ci.

Si l'engin ne peut servir qu'à la tonte, alors l'autorisation de conduite n'est pas obligatoire. Cependant, si l'engin possède une prise de force à laquelle peut être fixée un attelage, il est alors catégorisé comme « engin de chantier » et l'autorisation de conduite devient obligatoire.

Attention, ce sont ici uniquement les règles du Code du travail.

Si l'engin est amené à aller sur la route, les règles du Code de la route (permis, immatriculation etc...) s'appliquent également quel que soit le type d'engin.

### Quels travaux peuvent-être confiés à un mineur qui réalise une alternance dans ma collectivité ?

Dans le cadre de contrat d'alternance, tel que l'apprentissage, il arrive aux employeurs publics de recruter des jeunes travailleurs, entre 15 et 18 ans, en formation professionnelle.

Il existe un certain nombre de travaux dit « réglementés » pour lesquels il est interdit de faire travailler des mineurs.

Parmi ceux-ci, on retrouve, entre autres, les travaux exposant à des produits chimiques dangereux, à des vibrations mécaniques, au risque électrique, à la conduite d'équipement de travail mobile, au travail en hauteur, au contact d'animaux ou bien encore à l'utilisation de certains équipements spécifiques tels que les machines à bois ou les scies à chaîne.

Cependant, afin de faire correspondre la pratique professionnelle à l'apprentissage théorique dispensé dans le cadre de la formation, l'employeur peut déroger à cette règle sous certaines conditions. Il doit, pour cela, réaliser une délibération de dérogation à faire parvenir à l'ACFI (Agent Chargé de la Fonction d'Inspection) qui donnera son avis. Tous les travaux ne sont pas susceptibles d'entrer dans le cadre d'une dérogation. La collectivité devra produire un dossier comprenant un certain nombre d'éléments (qualification du tuteur, document unique, etc.) afin que l'ACFI puisse valider la délibération de dérogation qui sera produite. Vous pouvez contacter votre ACFI au CDG pour plus de détails sur la question.

Envoyez vos questions à Handy à l'adresse suivante : [prevention@cdg47.fr](mailto:prevention@cdg47.fr)

## SONDAGE :

Soucieux de connaître vos attentes concernant la mise en œuvre des missions du pôle Santé Sécurité Handicap, nous vous donnons la parole.

Quels sont les thèmes que vous souhaitez voir aborder dans notre prochain MAG SSH ?



[Cliquez ici pour accéder au sondage](#)

## AGENDA 3<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2023 :

**6 juillet**

Conseil médical en formations restreinte et plénière

**Du 19 au 21 septembre**

Salon PREVENTICA à TOULOUSE

**21 septembre**

Conseil médical en formations restreinte et plénière

**26 septembre**

P'tit déj de l'ergo Villeneuve-sur-Lot

**26 septembre**

Formation Spécialisée en Santé Sécurité et Condition de Travail



## DES REFERENTS HANDICAP



- **Date de création** : avril 2022
- **Cadre** : convention FIPHFP / 1 réunion par semestre
- **Objectifs** :
  - Répondre à la réglementation (loi du 6/08/2019, circulaire du 17/03/2022)
  - Sensibiliser, former et informer sur le rôle et missions du référent handicap
  - Partager ses expériences avec d'autres référents handicap
  - Rencontrer d'autres collectivités du département (mutualisation)
  - Mettre en place des actions ( supports de communication, maintien dans l'emploi)
- **Public** : DRH / RH / Secrétaire de Mairie / AP





## DES REFERENTS HANDICAP

- Supports de communication : affiches



## DES REFERENTS HANDICAP

- Supports de communication : flyers

The image shows two flyer templates for 'Référént Handicap'. The left flyer features a central 3D figure sitting on a large red question mark, surrounded by six orange circles containing questions: 'Confidentialité respectée?', 'Qui finance?', 'Mon poste peut-il être adapté?', 'Besoin d'une écoute?', 'Qu'est-ce que la R.O.T.H.?', and 'Peur de l'inaptitude?'. The right flyer features a central silhouette of a hand holding a baton, with the text 'IL PEUT' below it, and seven hexagons representing roles: 'Informer', 'Accompagner', 'Coordonner', 'Ecouter', 'Orienter', 'Conseiller', and 'Communiquer'. Both flyers include contact information for Monsieur Martin François at the bottom.

**RÉFÉRENT HANDICAP**

**Vous avez des questions, des difficultés ?**

Confidentialité respectée ?

Qui finance ?

Mon poste peut-il être adapté ?

Besoin d'une écoute ?

Qu'est-ce que la R.O.T.H. ?

Peur de l'inaptitude ?

**Votre référent Handicap peut vous aider :**  
MONSIEUR MARTIN François  
Joignable par téléphone au 00.00.00.00.00  
Ou par mail à l'adresse ref.handi@collectivite47.fr

**Le Référént Handicap est un véritable chef d'orchestre !**

**IL PEUT**

Informer

Accompagner

Coordonner

Ecouter

Orienter

Conseiller

Communiquer

**Rapprochez-vous de :**  
MONSIEUR MARTIN François  
Joignable par téléphone au 00.00.00.00.00  
Ou par mail à l'adresse ref.handi@collectivite47.fr



- **Date de création** : janvier 2023
- **Cadre** : accompagnement des collectivités / 3 par an
- **Objectifs** :
  - Sensibiliser les collectivités sur les TMS
  - Préconiser les bonnes postures au poste de travail
  - Essayer les différents matériels ergonomiques (showroom) et faire connaître les différents fournisseurs sur le département
  - Présenter les aides du FIPHFP
- **Public** : DRH / RH / Secrétaire de Mairie / AP / Référent handicap



# MERCI DE VOTRE ATTENTION

Contact pôle SSH : [cellule.handicap@cdg47.fr](mailto:cellule.handicap@cdg47.fr) / 05 53 48 98 10

# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**



## Temps d'échange

---



**Brigitte MONIER**  
Référente handicap

**CDG du Gard**



CDG  
30

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU GARD





CDG  
30

CENTRE DE GESTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE  
DU GARD



# ACTION INNOVANTE

Rebondir, Faire Sens

*Handipacte 06/02/2024*



## 28 Personnes accompagnées : 19 Femmes et 9 Hommes

Taille collectivités	Emploi	Age	Distance collectivités - CDG
	Petite Enfance : 9		
De 6 à 9 agents : 3	Professeur de Musique : 2		
De 50 à 99 agents : 5	Agent Technique : 8	51 ans	42,5 km
De 100 à 199 agents : 5	Infirmière 1		
De 200 à 499 agents : 12	Assistant Administratif : 6		
De 500 à 999 agents : 3	Agent d'Entretien des Locaux : 2		

**Fin**



**Merci pour votre attention**

# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**





**Conclusion**



## Evaluation

---



# klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/APQJCTS>



## Conclusion

---



**Merci pour votre **attention** !**