

Rendez-vous thématiques du mois de avril 2018

1

Centre de gestion de la Haute-Marne
Les 13, 17 et 19 avril 2018

Ordre du jour

2

- **Présentation du dispositif de prélèvement de l'impôt sur le revenu par le DDFIP**
- **Le bilan social 2017**
- **Le Référent Déontologue**
- **Informations diverses: dossiers retraite des agents, droit-obligation à la formation (PDF 2018), RGPD, FIPHFP**

1^{ère} partie: LE DISPOSITIF DE PRELEVEMENT DE L'IMPOT A LA SOURCE

- INTERVENTION DE LA DDFIP

LE REFERENT DEONTOLOGUE

Une nouvelle mission obligatoire incombant aux employeurs territoriaux

Une mission arrivant en aval de l'ensemble de mesures prises au titre de la transparence de la vie publique à l'égard des **élus dans un 1^{er} temps** Cf les conséquences de « l'Affaire CAHUZAC de 2013 ». Puis à l'égard des agents publiques par **la loi n°2016- 483 du 20 avril 2016 dite loi déontologie** (art 25 ter à 25 sexies ajoutés, CT > 80 000 habitants)

- ▶ Déclaration d'intérêts
- ▶ Déclaration de patrimoine
- ▶ La loi crée une obligation d'abstention pour les responsables publics (élus et agents publiques) qui estiment se trouver en situation de [conflit d'intérêts](#), dont la loi donne une définition juridique.
- ▶ La loi modifie quelques règles sur le financement des partis politiques, en particulier les dons sont désormais plafonnés par donateur et non plus par partis.
- ▶ La liste des destinataires de la [réserve parlementaire](#) est rendue publique, l'exercice des fonctions de membre du [Conseil constitutionnel](#) est incompatible avec l'exercice de toute fonction publique et de toute autre activité professionnelle ou salariée.

La nouvelle mission « s'imbrique » avec les différentes obligations

Article 40 du code de procédure pénale / saisine

- Le procureur de la République reçoit les plaintes et les dénonciations et apprécie la suite à leur donner conformément aux dispositions de l'article 40-1.
- **Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs.**

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 Article 6 ter A / protection de l'agent

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, aux autorités judiciaires ou administratives de faits constitutifs d'un délit, d'un crime ou susceptibles d'être qualifiés de conflit d'intérêts au sens du I de l'article 25 bis dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

Aucun fonctionnaire ne peut être sanctionné ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir signalé une alerte dans le respect des articles 6 à 8 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Dans le cas d'un conflit d'intérêts, le fonctionnaire doit avoir préalablement alerté en vain l'une des autorités hiérarchiques dont il relève. Il peut également témoigner de tels faits auprès du référent déontologue prévu à l'article 28 bis.

En cas de litige relatif à l'application quatre premiers alinéas, dès lors que la personne présente des éléments de fait qui permettent de présumer qu'elle a relaté ou témoigné de bonne foi de faits constitutifs d'un délit, d'un crime, d'une situation de conflit d'intérêts ou d'un signalement constitutif d'une alerte au sens de l'article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 précitée, il incombe à la partie défenderesse, au vu des éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration ou au témoignage de l'intéressé. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Le fonctionnaire qui relate ou témoigne de faits relatifs à une situation de conflit d'intérêts de mauvaise foi ou de tout fait susceptible d'entraîner des sanctions disciplinaires, avec l'intention de nuire ou avec la connaissance au moins partielle de l'inexactitude des faits rendus publics ou diffusés est puni des peines prévues au premier alinéa de l'article 226-10 du code pénal.

Une nouvelle mission obligatoire incombant aux employeurs territoriaux

Le corpus normatif:

- ▶ [Loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- ▶ [Loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- ▶ [Loi organique n° 2013-906 du 11 octobre 2013](#) relative à la transparence de la vie publique
- ▶ [Loi n°2013-907 du 11 octobre 2013](#) relative à la transparence de la vie publique
- ▶ [Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016](#) relative à la déontologie et aux obligations des fonctionnaires
- ▶ [Loi n°2016-1691 du 09 décembre 2016](#) relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite loi SAPIN 2 (alerte éthique)
- ▶ [Décret n° 2016-1967 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration d'intérêts prévue à l'article 25 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ▶ [Décret n° 2016-1968 du 28 décembre 2016](#) relatif à l'obligation de transmission d'une déclaration de situation patrimoniale prévue à l'article 25 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- ▶ [Décret n°2017-105 du 27 janvier 2017](#) relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics et certains agents contractuels de droit privé ayant cessé leurs fonctions, aux cumuls d'activités et à la commission de déontologie de la fonction publique
- ▶ [Décret n°2017-519 du 10 avril 2017](#) relatif au référent déontologue dans la fonction publique
- ▶ [Décret n°2017-564 du 19 avril 2017](#) relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public et de droit privé ou des administrations de l'Etat,
- ▶ [Circulaire RDFS1708728C du 15 mars 2017](#) relative au respect du principe de loyauté dans la fonction publique

Article 28 bis loi n°83-634:

- ▶ « tout fonctionnaire a le droit de consulter un RD, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect de ses obligations et des principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28. Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité des prérogatives du chef de service ».
- ▶ Décret 2017-519 : L'autorité territoriale doit le désigner; pour les collectivités affiliées au CDG 52 il s'agit d'une désignation par le Président du CDG.

Les champs d'intervention du référent déontologue

8

► DOMAINES OBLIGATOIRES

Obligations et principes déontologiques mentionnés aux articles 25 à 28 de la loi n°83-634:

- **Dignité** : entre désuétude et modernité; obligation de « correction », ne pas jeter la déconsidération sur l'administration
- **Impartialité**: loyauté de l'agent public envers les administrés pdd CE arrêt TRÉBES 1949
- **Intégrité**: honnêteté
- **Probité**: cf code pénal (concussion, corruption, prise I E,..)
- **Neutralité**: valeur constitutionnelle, le comportement de l'agent n'est dicté que par l'intérêt du service public et non par des convictions personnelles.
- **Laïcité**: fonctions exercées dans le respect du principe de laïcité.
- **Prévention des conflits d'intérêts**: « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ». Obligations anticipative et corrective
- **Obligation de déclaration d'intérêts**: décret n°2016-1967 CT> 80 000 habitants
- **Obligation de déclaration de situation patrimoniale** décret n°2016-1968; CT> 150 000 habitants
- [Cumul d'activités et départ temporaire ou définitif vers le secteur privé cf. décret n° 2017-105 et cf commission de déontologie](#)
- **Secret et discrétion professionnels** : caractère large de la discrétion toutes les informations (vie prof/privée) / distinction code pénal pour le secret professionnel
- **Obéissance hiérarchique** : art 28 loi n°83-634 devoir d'obéissance/désobéissance
- **Réserve** : / à l'expression de ses opinions

► DOMAINES FACULTATIFS SUPPLEMENTAIRES RETENUS PAR LES CDG DE INTER REGION EST

- **Référent lanceur d'alerte** : recueil des signalements éthiques; les faits susceptibles de constituer un conflit d'intérêts lui sont présentés. (loi Sapin 2 :communes..>10 000 habitants.. Et les collectivités d'au moins 50 salariés)

« Un lanceur d'alerte est une [personne physique](#) qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu [personnellement connaissance](#). Les faits, informations ou documents, quel que soit leur forme ou leur support, couverts par le secret de la défense nationale, le secret médical ou le secret des relations entre un avocat et son client sont exclus du régime de l'alerte défini par le présent chapitre. » Article 6 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

- **Référent laïcité** : cf les travaux de la commission « laïcité et Fonction Publique » installée en 2016 et présidée par Emile ZUCCARELLI / application par les agents publiques du principe de neutralité. (agents publiques et privés).Venant s'ajouter aux dispositifs de formations et d'information de chaque collectivité.

Ses missions

9

- ▶ **Actions de prévention** à destination des agents :
 - ▶ Eclairer les agents sur la conduite à tenir et les bonnes pratiques à mettre en place
 - ▶ Sous la forme de guide, charte... proposés aux collectivités pour adoption
- ▶ Missions de **conseil individualisé** à l'égard des agents qui le saisissent; délai de réponse:
 - ▶ - dans les 2 mois afin d'intégrer le délai réglementaire relatif au lanceur d'alerte
 - ▶ - ou dans un délai plus long en cas de situation complexe nécessitant de sa part le recueil d'un avis d'autres RD au préalable (collégialité inter régionale ou nationale)
- ▶ La rédaction d'un **rapport d'activité annuel** complet mais non nominatif distinguant ce qui a été traité au titre du conseil statutaire et ce qui fut traité au titre de la déontologie : propositions, préconisations, recommandations..
- ▶ **Attention : il ne répondra pas aux sollicitations directes des élus concernant leur situation ou celle d'un autre élu.**
 - ▶ Conseil statutaire diligenté par le CDG aux élus
 - ▶ Autres sources de conseil : conseils juridiques, AMF..
- ▶ Mais si un agent évoque une situation impliquant un élu le RD devra y répondre.

Le référent déontologue des collectivités de Haute-Marne

► Laurent DERBOULLES,

Enseignant – chercheur au Centre de recherche droit et territoire de Reims.

Auteurs de plusieurs ouvrages et
Articles relatifs au statut de la FP et
notamment les contractuels



Interviendra pour les départements 08,10,51,52.

- S'adjoindra les services juridiques des différents centres de gestion le cas échéant
 - Et pourra travailler en **collégialité** à son initiative ou à celle de ses alter ego des autres centres de gestion. Les référents déontologues de l'inter région Est :
 - 3 collèges en cours de constitution
 - Un collège de magistrats de l'ordre administratif/judiciaire (pénal)
 - Un collège d'enseignants
 - Un collège de professionnels
- ⇒ Obligation de secret et discrétion professionnels applicable au RD
- ⇒ Obligation de neutralité à l'égard des situations soumises : déport possible de sa part
- ⇒ Obligation de déclaration d'intérêts à l'égard du Président du CDG 52

Le rôle des employeurs territoriaux

11

➤ **Mission d'information** des agents :

- L'existence du RD : support de communication proposé par le CDG (article à affiche..)
- Les modalités de saisine du RD: une procédure écrite (voire téléphonique ou en visio conférence)
 - deontologue@cdg52.fr
 - Un écrit de l'agent obligatoire par mail ou par voie postale (obligatoire pour les alertes éthiques)

➤ **Mission de sensibilisation du rôle des responsables hiérarchiques** cf art 25 loi n°83-634

➤ **Mission de protection des agents :**

Cf les lanceurs d'alerte

➤ **Une possibilité de s'engager :**

- Un travail en partenariat avec la représentation syndicale (CT)
- Charte, guide... adoptés en assemblée délibérante

Les situations différentes des employeurs territoriaux

12

Les collectivités affiliées au CDG 52:

- avis favorable du CT du 10 avril 2018 / *
saisine du CT propre à prévoir pour les
collectivités qui en disposent

- délibérations du CA du CDG du 28 nov
2017 et 10 avril 2018

- aucune autre formalité

- aucune autre dépense que les
cotisations

Les collectivités non affiliées au CDG 52

- Désignation autonome : attention il ne peut s'agir d'un emploi dédié (un ou un collègue).
- Ou Adhésion au socle commun article 23 de la loi n°84-53 : délibération, avis du CT préalable (article 33)
- Publication de la désignation
- Un % calculé en fonction du temps passé en matière de déontologie + un renvoi à la collectivité, si elle souhaite, des questions qui ne relèvent pas de la déontologie ou du dispositif de lanceur d'alerte ou de la laïcité.

LA GARANTIE DE LA CONFIDENTIALITE DES ECHANGES AVEC LE RD tant pour ce qu'il s'agit des agents qui le saisissent que des collectivités concernées.

Un nouveau positionnement des agents

13

l'agent - acteur du respect des règles de déontologie pour lui-même et par autrui

- La possibilité de trouver un interlocuteur en toute confidentialité en cas de questionnements en matière de déontologie
 - L'organisation du regard critique de l'agent à l'égard du fonctionnement de sa structure
- L'utilisation des avis émis par le RD pour étayer les suites de ses actions, sa saisine n'est ni suspensive ni interruptive des actions civiles, administratives ou contentieuses.

Le questionnement de l'agent par mail ou courrier sous double enveloppe.

1 semaine

L'AR du référent déontologue ou le renvoi de l'agent vers le CDG ou sa collectivité

*Recueil de tous documents ou actes transmis par l'agent.
Situation de et pour l'agent lui-même / un chef de service pour un de ses agents*

2 mois

L'avis écrit et signé du RD à l'agent

*Recueil de tous documents ou actes transmis par l'agent
Situation de lanceur d'alerte, ou élu impliqué, ou 1/3 impliqué*

Plus de 2 mois

L'avis écrit et signé du RD à l'agent

L'intégration de toute question dans le rapport d'activité, la capitalisation des situations communiquées avec les autres référents déontologue de l'inter région Est, la constitution d'une base documentaire partagée

Le rôle du Centre de Gestion de la Haute-Marne

14

- Le positionnement des **Centres de gestion comme tiers de confiance**, en cohérence avec les missions déjà attribuées par la loi.
- Un positionnement nouveau des CDG avec les agents sans lien avec leur collectivité.
- Une organisation mutualisée entre centres de gestion pour :
 - Disposer d'un vivier de RD aux compétences professionnelles indiscutables
 - Mutualiser les coûts : outils informatiques, base documentaire, supports de communication à proposer aux collectivités...
 - Rendre cohérents les avis émis quel que soit le territoire d'origine au sein des CDG
- L'élaboration des projets d'outils d'information à destination des collectivités
- L'information annuelle de l'activité du RD
- Le cas échéant et suivant ce qui est requis par le RD dans l'analyse de la situation qui lui est soumise, organiser l'accueil des agents venus consulter en visio-conférence ou non **Monsieur DERBOULLES** (cf mêmes dispositions mises en œuvre pour les visites auprès du médecin de prévention ou des psychologues du travail)

Une opérationnalité à partir du mois de **mai 2018** : conférence de presse à venir au niveau de l'ex région Champagne-Ardenne puis dans chaque département

Un Grand MERCI pour votre
attention et votre
participation active

INFORMATIONS DIVERSES / DOSSIERS RETRAITE DES AGENTS

16

- Pour répondre à l'obligation du droit à l'information de chaque agent en matière de retraite (article 10 de la loi du 21 août 2003), la CNRACL doit disposer d'un compte individuel retraite fiable pour chaque fonctionnaire affilié (+28h hebdomadaire).
 - De ce fait, la CNRACL a alimenté directement votre compte via la plateforme e-services pour l'année 2018. Pour information, les agents concernés pour 2018 (appelés aussi cohortes) sont :
 - Les agents nés en **1953 ; 1958 ; 1963** sont concernés par une **Estimation Indicative Globale** (= dossier de simulation de calcul de l'âge du départ à la retraite et de la pension)
 - Les agents nés en **1968 ; 1973 ; 1978 ; 1983** sont concernés par le **Compte Individuel Retraite** (= gestion des comptes individuels retraites)
- *Pour mémoire :*
 - Le Relevé de situation individuelle, ou CIR ([Compte Individuel Retraite](#)), est un document d'information récapitulatif sur lequel figure une synthèse des droits acquis auprès des différents régimes de retraite ainsi que le détail régime par régime.
 - L' Estimation indicative globale, ou EIG, est un document récapitulatif sur lequel figure une synthèse des droits acquis par un assuré auprès de ses différents régimes de retraite ainsi qu'une estimation du montant de sa pension en fonction de son âge de départ à la retraite.

INFORMATIONS DIVERSES / DOSSIERS RETRAITE DES AGENTS

17

- **Nous n'avons pas d'agents relevant des cohortes en cours. Pouvons-nous anticiper la prochaine ?**

Oui, vous pouvez anticiper la saisie sur l'espace personnalisé employeur des informations relatives à vos autres agents.

L'année où ceux-ci seront concernés par le [DAI](#), il vous suffira de compléter et mettre à jour les informations que vous avez saisies précédemment.

- [Tableaux des cohortes](#)
- [Les différents dossiers](#)

POUR TOUTE QUESTION VOUS POUVEZ CONTACTER LAETITIA HERNANDEZ AU 03 25 35 33 20

PROCHAINEMENT UNE INFORMATION MAIL A VENIR + DES REUNIONS RETRAITE A L'AUTOMNE

INFORMATIONS DIVERSES / DROITS ET OBLIGATIONS A LA FORMATION

18

cf les RDV THEMATIQUES DE NOVEMBRE 2017 ET MAI 2018,

- projet de règlement formation envoyé début 2018 à faire adopter par vos assemblées délibérantes / outil de management important

- Bilan du PDF 2017 :

	2015	2016	2017
Nbre de sessions programmées	31	42	41
Nbre de j de formation programmés	88 j	110 j	89j
Nbre de sessions réalisées	20	31	29
Nbre de jours de F ^o réalisés	56 j	84 j	68,5j
Nbre d'agents formés	235	303	378
Nbre d'agents Haut-Marnais formés	184	232	293

ATTENTION présence de
15 agents requise

**Une indispensable mobilisation de tous les acteurs (employeurs, agents CNFPT, CDG)
+ un travail par territoire et non par collectivité**

INFORMATIONS DIVERSES / DROITS ET OBLIGATIONS A LA FORMATION

- plan de formation 2018 **adopté par les membres du Comité Technique** réunis le 10 avril 2018 à faire adopter à vos assemblées délibérantes / projet de délibération à venir

Des thématiques : informatiques, administratives, techniques, hygiène et sécurité +
Des formations spécifiques suivant les demandes des collectivités, exemples : EHPAD...

VIGILANCE SUR LES MAILS DU CDG 52 RECUS DANS LES SEMAINES A VENIR + SITE INTERNET

INFORMATIONS DIVERSES / REGLEMENT GENERAL DE PROTECTION DES DONNEES

- Transposition d'une réglementation européenne : date du 25 mai 2018
- Obligation nouvelle imposées aux collectivités
- Soutien des CDG:
 - Sur une mission sans lien direct avec les RH
 - En mutualisation au niveau inter régional
 - Via la mise à disposition d'outil permettant la réalisation d'un état des lieux puis des possibilités d'une sécurisation de vos données personnelles permettant à chaque employeur public de respecter son obligation, + possibilité de mutualiser le référent RGPD (en cours d'étude)
- **UNE DELIBERATION DE VOTRE ASSEMBLEE DELIBERANTE A PRENDRE PROCHAINEMENT POUR CONFIER AU CDG 52 LA REALISATION DE L'ACCOMPAGNEMENT DE VOTRE STRUCTURE A LA MISE EN ŒUVRE DE CETTE OBLIGATION NOUVELLE**

VIGILANCE SUR LES MAILS DU CDG 52 RECUS DANS LES SEMAINES A VENIR

INFORMATIONS DIVERSES / FONDS D'INSERTION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES



- CONVENTION AVEC LE CDG 52 EN COURS D'ECRITURE
- **DES ORIENTATIONS NOUVELLES RENFORCEES:**
 - UN SOUTIEN MAINTENU AUX COLLECTIVITES QUI **RECRUTENT DES PERSONNES HANDICAPEES** :
VIGILANCE SUR LES SITUATIONS D'APPRENTIS HANDICAPES
LE SOUHAIT D'UNE DEMARCHE INITIEE PAR LE PROJET PROFESSIONNEL DE LA PERSONNE
HANDICAPEE PLUS QUE CELLE DE L'OFFRE
LA NECESSITE D'UN DEBAT AVEC LES DECIDEURS LOCAUX / ENGAGEMENTS VERS UNE
POLITIQUE D'ACCUEIL DANS LES SERVICES
DES AIDES A INTEGRER DANS LA DEMARCHE DE GPEEC ET DE MAITRISE DE LA MASSE
SALARIALE
 - UNE ETUDE RIGOUREUSE DES DOSSIERS TRANSMIS / AUX DATES DES DIFFERENTES FACTURES
.....

Pour tout renseignement vous pouvez contacter Laura GRANDVUILLEMIN au 03 25 35 33 20

INFORMATIONS DIVERSES / FONDS D'INSERTION POUR LES PERSONNES HANDICAPEES

22

Déclaration des BOETH



La déclaration des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) est ouverte depuis le 2 avril et **jusqu'au 31 mai 2018**.

Pour vous aider dans votre démarche, le CIG a édité un mode d'emploi [« Déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés \(DOETH\) »](#) vous indiquant :

- Quelles sont les collectivités concernées ?
- Quels sont les agents concernés ?
- Comment calculer la contribution ?

Afin d'offrir aux collectivités de son ressort géographique un accompagnement sur toutes les questions relatives aux travailleurs handicapés, au maintien dans l'emploi et aux informations sur les aides financières que vous pouvez solliciter, le CIG a passé une convention de partenariat avec le FIPHFP.

Pour effectuer votre DOETH, rendez vous sur le site www.cdc.retraites.fr dans la rubrique Employeur.

Pour tout renseignement vous pouvez contacter Laura GRANDVUILLEMIN au 03 25 35 33 20

Le groupe de travail « métiers à risque d'inaptitude et perspectives de reclassement » porté par le handipacte Grand EST.

Piste d'action n°1 : Développer un nouveau bilan professionnel spécifique aux travailleurs handicapés dans la fonction publique territoriale

Les bilans de compétences proposés actuellement ne répondent pas nécessairement aux besoins des agents inaptes aux fonctions de leur grade ayant de besoin de construire un projet professionnel compatible avec leur état de santé, leurs souhaits.... La mobilisation des bilans professionnels étant parfois difficile pour les agents compte tenu de la distance, des représentations des établissements spécialisés, une action sera construite en vue de proposer un bilan professionnel proposé par le CNFPT en partenariat avec les centres de réadaptation ou de rééducation professionnelle de la région.

Piste d'action n°2 : Structurer un réseau d'employeurs d'accueil pour la découverte de métiers en vue d'un reclassement

Cette action nécessite :

- d'outiller les employeurs : formalisation d'un modèle de convention, formaliser des outils d'évaluation/de bilans
- de mettre en relation les employeurs à la recherche de lieux d'accueil et les employeurs susceptibles d'accueillir un agent en stage
- d'échanger sur les modalités d'accueil des agents : désignation d'un tuteur, prise en charge des frais de transport...

L'élaboration du contenu de cette action pourra s'appuyer sur l'expérience du conseil départemental de Meurthe-et-Moselle qui a travaillé sur une convention d'immersion liant l'agent, le service d'accueil, le service d'origine et la DRH

► **Piste d'action n°3 : Métiers à risque : anticiper l'inaptitude par la préparation d'une 2nd partie de carrière**

Les métiers à risques d'inaptitude sont connus des employeurs et le travail de reclassement est souvent curatif. L'objectif de cette action est donc d'anticiper la seconde partie de carrière à travers la construction d'outils.

Cette action nécessite :

- De définir une cible : *a priori* les agents en poste sur des métiers à risque d'inaptitude ou les agents pour lesquels une inaptitude est imaginée à long terme
 - De construire des outils : grille d'entretien 2nd partie de carrière/grille d'entretien annuel intégrant ce thème/livrets des nouveaux arrivants...
 - De développer une méthode
 - D'organiser des retours d'expériences à la suite d'une expérimentation avec quelques employeurs
- **Piste d'action n°4 : Organiser un temps fort régional mobilisant le plus grand nombre d'employeurs publics sur le thème « Pour anticiper l'inaptitude, je prépare ma 2nd carrière »**
- Objectifs : faire de la pédagogie auprès des agents afin de leur faire prendre conscience des conséquences de certains métiers sur la santé, des conséquences d'une inaptitude et la nécessité de préparer leur seconde partie de carrière.

Un Grand MERCI pour votre
attention et votre
participation active