

COMPTE-RENDU DE LA REUNION DU 21 JUIN 2017

PREFECTURE DE RENNES

Participants

Danièle FOURDAN, SGAR ; Alain OELLERS, PFRH ; Catherine AMIEL, FIPHFP ; Gilles DESMOT, Préfecture du Morbihan ; Valérie PEOC'H, CDG 56 ; Frédéric THOMAS, CDG 22 ; Karine ACAS & Jean-Luc CROZAFON, CDG 29 ; Laurent ZAM, CDG 35 ; Josic MAIGNAN, CR Bretagne ; Virginie POULAIN, CD 22 ; Léopoldine ROBITAILLE, CHU Rennes Pontchaillou ; Régis MACE, DRFIP ; Arnaud SIMON, Rectorat de Rennes ; Anne GLIDIC, Université Rennes 1 ; Gwenaël LEBLONG-MASCLET & Bruno GATTEPAILLE, Sciences Po Rennes ; LCL Erwan HENAULT, Gendarmerie ; Elisabeth LE CLERC, Cour d'appel Rennes ; Marielle PERRUCHOT, DREAL ; Françoise BROCHET, DRAC ; Hélène RUBI, DIRECCTE ; Madame MAURICE et Claudette ROUSSEAUX, Centre ministériel de gestion de la Défense ; Samuel DUBOIS, Ville de Rennes ; Isabelle MOREAU, Brigitte PLANTIER, Armelle TURBELIN & Franck VERGER, PFRH Bretagne ; Jérôme ODDON, Handi-Pacte Bretagne ;

Excusés : Marie-Madeleine LE MARIE, Préfecture du Morbihan ; Eric BERTRAND, CH Lannion-Trestel ; Isabelle HOLTZAPFFEL, Université de Bretagne Sud ; Martine LEROUX, Université Brest ; Maud MOQUE, DRJSCS ; Valérie GUILCHET, DDCS 22 ; Mme GAUDIN, Centre ministériel de gestion de la Défense ; Valérie LEFRESNE, Ville de Saint Brieuc.

Ordre du jour

- 1- **Actualité FIPHFP et Handi-Pacte**
- 2- **Mobilité : bilan carrefour, ateliers départementaux, simulateurs d'entretien**
- 3- **Préparation du Comité des employeurs publics 2018**
 - Handi-Pacte 2018 (Mobilitest, apprentissage, appel à projets fonds innovation RH)
 - Déploiement du télétravail et télécentres
 - Egalité Femmes Hommes
 - Elections professionnelles 2018
 - Formation diversité – laïcité
 - Médecine de prévention
 - Apprentissage

Accueil des participants et propos introductifs

La réunion s'est ouverte sur un mot d'accueil de Mme Danièle Fourdan qui a présenté l'ordre du jour de la matinée et a rappelé que ce temps d'échange visait principalement la **préparation concertée du prochain Comité des employeurs publics (CEP) le 15 novembre prochain**. Conformément aux orientations prises dès 2014 en Bretagne, l'ordre du jour intégrera les questions relatives à l'emploi

des personnes handicapées autant que des thématiques plus transversales liées aux enjeux de gestion des ressources humaines dans la fonction publique.

Un rapide tour de table a ensuite permis d'identifier les personnes présentes.

1- Actualités du FIPHFP

Dans son propos introductif, Catherine AMIEL, déléguée territoriale du FIPHFP a rappelé que la **viabilité du modèle économique du FIPHFP** n'était pas pérenne et que de nombreux échanges avec les administrations et les gouvernements successifs n'avaient pour le moment pas abouti à une décision sur son devenir. En faveur de la disparition du FIPHFP est évoqué le taux de 6% d'obligation d'emploi quasiment atteint si l'on fait la moyenne de toutes fonctions publiques confondues. En contre argument, la situation de l'obligation d'emploi dans la fonction publique avant la présence du FIPHFP, et la crainte qu'un retour en arrière voit le taux considérablement diminuer si l'on supprime aux employeurs publics les aides et soutiens du FIPHFP comme les contraintes de la loi.

Catherine AMIEL informe que le FIPHFP invite chaque acteur concerné à **sensibiliser les nouveaux députés** afin qu'une décision soit prise rapidement. En attendant, le FIPHFP a dû prendre des résolutions provisoires, dont les principales portent sur la réduction des dépenses.

Les recettes étant devenues beaucoup moins importantes que les contributions, Il faut, en effet, à la fois continuer à faire des économies et en même temps apporter des réponses plus adaptées aux employeurs publics.

Ainsi, pour les années 2018 – 2020, la contribution du FIPHFP ne pourra excéder 100 000 € sur trois ans pour les employeurs qui n'ont pas conventionné. Cette décision favorise la signature d'une convention pour les employeurs dont l'effectif est supérieur à 700 agents. Effectivement, c'est bien auprès des employeurs conventionnés que l'on observe les meilleurs résultats.

Pour les employeurs souhaitant renouveler une convention avec le FIPHFP, le budget maximal ne pourra cependant excéder 80% du montant de la convention précédente.

2- Mobilité

Le **Comité des Employeurs Publics Bretons**, réuni pour la première fois le 22/09/2014, a validé la mise en place d'un "**Carrefour régional des mobilités**" qui a rassemblé lors de sa première édition à Thorigné-Fouillard **en 2015** plus de 800 participants.

La deuxième édition s'est tenue **en 2016 à Brest le 13 décembre** en même temps que le Forum des Elus et de l'Emploi Local (**FEEPL**). Un public de 1 700 personnes était attendu sur les différents espaces dédiés à l'emploi public breton.

Couplé également avec la 2^{ème} édition du trophée de la restauration, le forum a fait l'objet d'une large campagne de communication :

- 3 000 affiches « FEEPL / Carrefour » + 6 000 flyers « Carrefour des Mobilités » sur la Bretagne
- Un Site Internet www.forum-emploi-public-local.fr, avec des pages dédiées au Carrefour

- Un partenariat avec Le Télégramme + Une campagne mobile inédite sur ouest-france.fr mobile
- 2 parutions dans la Gazette des Communes
- Une bande annonce de promotion de l'événement diffusée 200 fois sur Tébéo

Ce 2^{ème} forum a accueilli **3 tables rondes** :

- « L'impact du numérique sur le recrutement et le travail »,
- « Changer d'emploi et de fonction publique, un parcours du combattant ? »,
- « Les compétences au cœur de la mobilité : l'exemple du handicap dans les établissements »).

Il a également permis l'organisation de **8 tables rondes** :

- « L'accompagnement humain du changement, repères et clés pour le réussir »
- « Mutualisations : des enjeux de mobilité »
- « L'intérim dans la fonction publique territoriale »
- « Contrats aidés / apprentissage : concurrence ou complémentarité ? »
- « Le management de la prévention des RPS en expérimentation dans le Finistère »
- « Organisation et gestion du temps de travail : quels questionnements dans la FPT ? »
- « Le métier de DGS demain ? »
- « Comment construire une politique de rémunération dans sa collectivité ? »

Il a offert des espaces et des temps forts dédiés à l'emploi public local :

- **Un job dating** : 34 offres d'emploi / 12 collectivités participantes / l'ARS et le Ministère de la défense présents / **60 entretiens**
A noter : Certains postes n'ont pas suscité de candidatures (*responsable de service exécution comptable pour Brest Métropole par exemple, chargé d'étude maintenance applicative/analyste programmeur et coordinateur SPS pour Quimper...*)
- **6 espaces de rencontres avec les conseillers mobilité** (dont 2 dédiés au Carrefour) :
96 rendez-vous ont eu lieu
Les points de questionnements qui ont pu être abordés : le projet, la connaissance de la structure ou FP visée, les démarches déjà engagées, les problèmes rencontrés, les outils utilisés, les questions statutaires à éclaircir, identifier les sources d'information pertinentes, utiliser et développer son réseau, identifier les freins au changement (mobilité géographique, contraintes personnelles ou familiales...), l'identification de ses compétences (et de leur transférabilité), comprendre les attentes d'un recruteur (tant sur un poste que dans un entretien de recrutement), le parcours de formation à envisager pour favoriser la mobilité...
- **3 ateliers pratiques** :
 - Les astuces pour rédiger son CV
 - Bien préparer son entretien de recrutement
 - Comment gérer son stress lors d'un entretien de recrutement ?

- **25 stands tenus par les partenaires suivants :**
 - L'Agence Régionale de Santé (ARS)
 - Le Rectorat
 - L'Institut Régional d'Administration (IRA)
 - L'IPAG Brest et Rennes
 - Le Secrétariat Général pour l'Administration (SGAMI)
 - Les Préfectures des 4 départements bretons
 - La Plateforme d'Appui Interministérielle au Ressources Humaines (PFRH)
 - La Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS)
 - Les Conseils départementaux 22, 35 et 56
 - Pôle Défense Mobilité
 - Les centres Hospitaliers Universitaires de Brest et de Rennes
 - Le Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)
 - Le Ministère de la Défense
 - Sciences Po Rennes

- **Un plateau télé** « en direct » a été dédié au Carrefour régional des mobilités dans les fonctions publiques. Il a fait intervenir Alain Oellers, directeur de la plateforme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines et Véronique Robitaillé, directrice adjointe du CNFPT, directrice de l'IN. Les enregistrements ont fait l'objet de 25 diffusions sur Tébéo, Tébésud et TVR 35. Ce forum et son impact médiatique « presse » et « télé » ont notamment permis de mieux identifier le rôle d'accompagnateur des CDG et de consolider les partenariats entre conseillers mobilité des fonctions publiques en Bretagne.

Le partenariat continue à travers **les ateliers départementaux de la mobilité** et le projet innovant de **simulateur d'entretiens**.

Alain Oellers a tenu à adresser ses sincères remerciements aux CDG dont il souligne l'impulsion majeure qu'ils ont apportée. Le succès de cette édition 2016 du Carrefour régional des mobilités à Brest est largement dû à l'implication du CDG 29. Les Centres de Gestion constituent à ce titre des partenaires centraux et incontournables en matière de mobilité inter-fonctions publiques, y compris pour les personnes en situation de handicap. Avec la création des Ateliers départementaux de la mobilité dans chaque département, il s'agit de parfaire ce dispositif en constituant un marché territorial de l'emploi dans les fonctions publiques susceptible de favoriser les mobilités au niveau territorial le plus pertinent.

En accord avec les CDG, il a été convenu de faire **alterner l'organisation des Ateliers de la mobilité** avec le **Carrefour régional**. En 2017, chaque département a donc été invité à organiser un Atelier de la mobilité. Pour l'instant, seul le département des Côtes d'Armor n'a pas encore planifié de manifestation départementale. Sous réserve des orientations et des moyens budgétaires suffisants, l'idée, au printemps 2019, est de refaire un Carrefour régional, à l'instar de celui de Brest.

L'Atelier du 30 juin prochain à Rennes accueillera l'après-midi une table ronde sur la dimension préventive du reclassement, avec une intervention de Maître Christelle Mazza qui donnera sa vision juridique des textes le régissant et interprétera les dernières ordonnances de Janvier 2017. Plusieurs commentaires ont été faits sur ces évolutions réglementaires :

- Le CDG des Côtes d'Armor indique que la plate-forme du FIPHFP ne prend plus en charge les formations professionnelles pendant cette période, afin de se conformer à la réponse de la DGAFP. Celle-ci affirme qu'il n'a jamais été question de formation pendant le congé maladie pour des questions de position statutaire. Après avoir contracté les assurances nécessaires pour couvrir le risque d'un accident pendant cette période et sensibilisé les élus sur la nécessité de ne pas attendre la fin du congé de reclassement, le CDG déplore cette décision qui risque de décourager les employeurs mobilisés.
- Pour la fonction publique d'Etat qui n'a pas contracté d'assurances comme les CDG, le statut ne permet pas d'envoyer en stage une personne en arrêt maladie en raison de cette situation. De fait, être en arrêt maladie et déclaré inapte est-il compatible avec la réalisation d'un bilan professionnel ? Des clarifications sont attendues pour répondre à cette question.
- Dans les collectivités, la pratique consiste à changer de statut par une reprise du travail et à envoyer les agents aussitôt en formation. Catherine Amiel rappelle que la précédente législature était fortement opposée à toute forme d'assouplissement du cadre juridique susceptible de passer pour une réduction des avantages acquis. La nouvelle assemblée pourrait y être plus favorable en démontrant que chacun y a intérêt. Mais il est vrai que les difficultés de stabilisation du FIPHFP ont un impact réel sur les employeurs et fragilisent sans doute leur engagement. D'où l'importance d'obtenir un cadre de cette nouvelle assemblée législative.

En tout état de cause, il est précisé que la **table ronde du 30 juin**, lors des Ateliers de la mobilité, se veut davantage être un temps de partage de l'information en l'état, avec les limites des réponses possibles pour le moment, mais aussi un temps d'échanges des bonnes pratiques.

Concernant les autres ateliers de la mobilité, il est rappelé celui du **12 septembre prochain à Vannes** qui comprendra des conférences, l'accueil du public et des entretiens, des ateliers collectifs et des stands d'information. Les organisateurs sont à la recherche de témoins sur des mobilités réussies.

3- Préparation du comité des employeurs publics

Le simulateur d'entretiens

A l'instar des outils développés par l'APEC et Pôle emploi, l'idée est de mettre en œuvre un simulateur d'entretiens de recrutement pour les agents des trois fonctions publiques. Outil d'entraînement aux différentes étapes d'un entretien, le simulateur permettra de donner également les codes du recrutement (posture, comportement, attitude...). Ce **serious game** permet en outre de progresser avec des exercices liés à un scoring.

Un marché a été lancé pour la réalisation de l'outil dans sa composante technique.

Enfin, un groupe d'utilisateurs potentiel d'agents a été créé. Il est probable que les DRH seront à leur tour sollicités pour améliorer la qualité des simulations.

Le travail porte actuellement sur 2 profils :

- Assistant administratif
- Cadre de proximité

L'expérimentation se fait en Bretagne en 2018, mais son déploiement est prévu France entière ensuite. Franck Verger qui a pris en charge ce projet quitte la PFRH. Il sera remplacé par Madame Vallet à partir de septembre.

Mobilitest

Un échange s'est tenu sur la pertinence du maintien de Mobilitest en tant qu'expérimentation au regard des résultats obtenus. Si l'on peut se réjouir d'un 2ème stage qui devrait être réalisé du 18 au 21 juillet à l'Hôpital Guillaume Régnier (mise à disposition par le CDG 35 d'un agent issu du CCAS – Mairie de St Grégoire), ces résultats semblent toutefois mal récompenser les efforts déployés ?

Pour améliorer Mobilitest, ne pourrait-on pas privilégier les candidatures en situation de handicap en les considérant comme des candidats internes ? Il est rappelé que dans une collectivité, tous les travailleurs handicapés, fonctionnaires ou pas, sont considérés comme des candidatures internes.

Mobilitest, cela reste une superbe idée continuent d'affirmer les participants, mais les conseillers n'ont pas le temps d'aller rechercher l'offre ! Il faut à ce titre être prêt à assumer un déséquilibre entre l'offre et la demande. A ce titre, il est rappelé que la question était moins celle de l'affichage des offres ou des demandes, donc moins celle de l'outil Mobilitest en tant que tel, que le nombre de projets de stage qui ont émergé. Malgré la prise en compte du lien essentiel que les correspondants handicap devaient tisser préalablement entre eux comme de la nécessaire approche par bassin d'emploi, il n'y a eu que très peu de projets.

Une parenthèse est ouverte pour évoquer la difficulté de financer les actions de reclassement. Il est par exemple pointé la difficulté des « zones grises », c'est-à-dire des périodes au cours desquelles les statuts ne sont pas stabilisés (absence de RQTH mais réelle usure physique et psychologique, arrêts courts à répétition...) mais pendant lesquelles il faut pourtant trouver des solutions de repositionnement ou de reconversion. Il est rappelé à ce titre que les personnes bénéficiant d'une RQTH sont minoritaires au moment des reclassements. Catherine AMIEL rappelle que si le FIPHFP ne peut effectivement financer que les actions liées aux personnes en situation de handicap, pour autant, des dispositifs de droit commun existent pour prendre en charge la formation, les bilans et plus globalement l'accompagnement au repositionnement sur d'autres postes.

Concernant les autres freins au déploiement de Mobilitest, certains participants s'interrogent également sur un éventuel effet d'autocensure par les conseillers mobilités pour engager un parcours Mobilitest.

Chacun s'accorde à donner un avis favorable à une action au niveau local, mais qui devra davantage toucher désormais les DRH et les chargés de recrutement, plus que les correspondants handicap, car le succès passe désormais par la qualité du pilotage.

La volonté de poursuivre cette expérimentation reste donc manifeste, avec quelques aménagements : **choix de deux territoires** pour concentrer les efforts et **mobilisation des RH**. La mixité des bassins (un

territoire en développement et un territoire plus en difficulté) semble faire l'unanimité car la problématique de la reconversion, voire du reclassement, se pose de toute façon dans chacun des cas.

L'accent devra également être mis sur le **partage d'informations relatives à des situations individuelles**. Cela pourrait prendre la forme d'une cellule maintien au niveau du territoire (ndl : voire d'une Equipe Technique Maintien comme cela existe en Bretagne dans le secteur privé ?). Un groupe de travail sera constitué pour la circonstance dès la rentrée prochaine.

Apprentissage

Le FIPHP continue à penser que l'apprentissage est un levier fort pour répondre aux besoins de postes pour lesquels on ne trouve pas les compétences adéquates. En Bretagne, si les chiffres progressent, on est encore loin d'utiliser le dispositif d'une manière optimale.

Rennes Métropole a prévu de recruter une trentaine d'apprentis handicapés, mais se trouve confronté au manque de candidats. Il est suggéré d'organiser une journée de rencontre avec les CFA, Handi Sup, les Universités, IPAG, Graphic, dans le cadre par exemple d'un club des correspondants handicap ou en s'associant à des événements existants.

Le CDG 29 rappelle qu'il organise régulièrement des journées de ce type et qu'elles portent leurs fruits. Pour le CH Guillaume Régnier, Claire le Boucher avait réalisé un document de sensibilisation et de mobilisation. De même, le CDG 35 avait édité un ouvrage répertoriant tous les métiers susceptibles d'être appris via l'alternance. Il n'y a plus d'exemplaires imprimés mais il est possible de télécharger le document sur le site du CDG. Le CDG 22, en partenariat avec le Conseil Départemental 22, a aussi organisé ce genre d'événements sur l'apprentissage qui se sont révélés très positifs car l'on constate que la connaissance qu'en ont les acteurs est encore trop faible.

Les services déconcentrés de l'Etat font remarquer que les virements établis par le FIPHP au niveau des ministères, quand il y a convention au niveau national, ne leur sont d'aucune aide, car les secrétariats généraux ne font pas redescendre ces financements. Il en est ainsi de l'aide à l'apprentissage pour le ministère de la Justice par exemple.

Le Conseil régional souhaite savoir s'il y a des besoins communs (secteurs en tension) aux différentes fonctions publiques qui permettraient d'envisager le développement de filières d'apprentissage. L'idée serait de constituer des viviers ciblés et de fidéliser les personnes grâce à l'apprentissage. La fonction publique n'est en effet pas en mesure de s'aligner sur les salaires du privé, et pourrait ne pas bénéficier de compétences formées sur certains secteurs (métier du numérique, informatique, cuisinier, électricité maintenance...).

Il est proposé que le prochain Handi-Pacte tienne un stand lors du salon de l'apprentissage et de la formation par l'alternance. Le sujet de l'apprentissage sera mis à l'ordre du jour du prochain Comité des Employeurs Publics.

Autres actions communes aux employeurs publics hors champ direct du Handi-Pacte

En 2018, outre les ateliers départementaux de la mobilité (pas de carrefour régional cette année), plusieurs orientations potentielles sont envisagées par la PFRH :

- Le déploiement du **télétravail et la mutualisation de télécentres**
- La **santé et la sécurité au travail**. Une circulaire instaure la journée mondiale de la santé et de la sécurité le 28 avril. En 2018, cette date tombe un samedi. Que faire ? Un salon Préventica par exemple ?
- La réalisation d'une cartographie de **la restauration collective** au profit des agents et des conventionnements existants entre les établissements pour garantir une offre à tous les agents.

Sur le **télétravail**, un premier rapprochement CR/SGAR a été opéré pour réaliser un état des lieux du déploiement. Ce diagnostic, lancé au sein des services de l'Etat doit appréhender les besoins, les enjeux, les périmètres possibles, les modalités d'engagement, les appuis possibles.

Le cadre du télétravail doit être élargi au travail à distance, qui comprend notamment l'implantation d'espaces collaboratifs, **de télécentres**.

La PFRH préconise qu'un **groupe de travail** soit créé pour identifier l'opportunité d'une mutualisation entre les différentes fonctions publiques et invite les participants à réagir.

Le **rectorat** se dit très favorable à participer à cette dynamique collective, d'autant plus qu'aucun dispositif n'a été déployé pour l'instant sur le territoire.

Le département des **Côtes d'Armor** est précurseur du télétravail à domicile. Aujourd'hui, ce dispositif évolue vers l'installation de télécentres sur des sites départementaux. Il propose, dans la mesure des places disponibles, de laisser les autres établissements publics utiliser ces sites.

La **DGA du Ministère des Armées** en est à ses débuts et pressent la lourdeur avec notamment trois dossiers en gestation. Elle approuve totalement ces initiatives en inter fonctions publiques.

L'**Université Rennes 1** mènera une expérimentation limitée à 30 agents l'année prochaine avec une approche télétravail à domicile mais aussi avec une ouverture au télétravail dans les espaces collaboratifs.

La **DIRECCTE** confirme son intérêt sur plusieurs axes dont la formation des managers sur le télétravail et la réflexion sur les quotas et critère du télétravail.

La **Région** se lance juste dans l'expérimentation. Avec comme appui le CD 29, elle souhaite un état des lieux des pratiques : Effectifs, critères, modalités de travail à distance (domicile ou télécentre), auto-évaluation avant de se lancer dans la mutualisation des télécentres.

Le **CDG Finistère**, qui a lancé sa première expérimentation il y a 5 ans, craignait d'être débordé par le volume des demandes et a eu tendance à mettre des garde-fous. Au fil du temps, le CDG s'est aperçu que le télétravail n'intéressait finalement pas tant d'agents, et peut être que certains d'entre eux avaient été freinés par les contraintes imposées.

Il est suggéré la création d'un **observatoire régional du télétravail inter-fonctions publiques** qui produise l'état des lieux initial et suive le déploiement de cette nouvelle forme de travail entre les agents et les territoires.

Restauration inter-administrative des agents

La problématique est multiple. Elle interroge l'égalité d'accès mais aussi les pratiques des agents, l'équilibre économique des structures, la dimension qualitative et quantitative des offres, dans la perspective de restaurants inter-administratifs... Cette question est d'autant plus prégnante qu'en devenant inter-administratif, le restaurant devient éligible aux financements par la DGAFP de dépenses d'investissement.

Plusieurs participants se disent très intéressés par le sujet : la DREAL Bretagne et la Direction Départementale des Territoires et de la Mer aimeraient notamment que le diagnostic mesure et compare le reste à charge des agents.

Le sujet suscite également le vif intérêt de la Région qui réfléchit actuellement sur la territorialisation et qui se pose la question de l'accès à ce service. Au-delà de l'inter-administratif, la Région s'interroge également sur la nature de l'offre de restauration rapide (kiosque), voire de livraison de plateaux repas.

Il est évoqué la possibilité de mobiliser des stagiaires de l'IRA pour contribuer à ce diagnostic.

Journée mondiale de la santé et de la sécurité au travail

La circulaire du 28 mars 2017 impose à chaque fonction publique d'organiser un évènement à cette occasion. Celui-ci pourrait être l'occasion de traiter des questions de santé, des conséquences de la circulaire, des Risques Psycho-Sociaux, de la Qualité de Vie au Travail. Cette réflexion est à approfondir mais il est retenu l'idée d'un évènement qui pourrait être organisé à une autre date que celle du 28 avril (le 28/04/2018 étant un samedi).

Le CDG 56 et Rennes Métropole notamment sont d'accord pour participer à un groupe de travail.

Élections professionnelles en 2018.

Le Préfet s'était saisi du sujet en 2014 lors du 1^{er} CEP, donnant notamment des précisions sur le vote électronique. L'Éducation Nationale étend pour l'ensemble de son réseau le vote électronique en 2018.

Diversité Laïcité :

L'idée serait de procéder à un état des lieux permettant de réfléchir, notamment avec le CNFPT, au prolongement de certaines actions. Par exemple la création d'un module de 2 jours pour aider les agents à avoir une meilleure vision de ce qu'est la laïcité. Il est rappelé qu'une dizaine de formateurs internes ont été certifiés et près de 150 agents d'accueil formés. Faut-il ouvrir cette formation à d'autres agents de L'État ? mais aussi à d'autres fonctions publiques ? Dans ce cas, des ajustements de contenu sont à prévoir.

Les CDG évoquent l'obligation d'avoir un référent déontologie, ainsi que des lanceurs d'alerte. Il serait intéressant d'échanger avec L'État et la fonction publique hospitalière à ce sujet.

De même, il est évoqué l'opportunité d'une mutualisation pour les formations « services civiques ».

Médecine de prévention

Alain OELLERS et Isabelle MOREAU rappellent les actions qui ont été menées sur ce sujet depuis que le CEP avait été mobilisé. Elles ont essentiellement permis d'apporter des réponses via les CDG des départements du 29, du 22 et du 56. Sur le 35, la situation reste compliquée, toutefois, des solutions d'urgence ont été trouvées grâce au Conseil régional pour des Directions régionales de L'État.

Le CDG 35 fait part des actions qui ont été conduites pour trouver au sein de son territoire des réponses aux difficultés rencontrées par les collectivités locales. Un recrutement d'infirmier en santé au travail est envisagé.

Des assouplissements réglementaires sont attendus d'autant plus que plusieurs médecins de prévention en poste actuellement dans la région sont susceptibles de partir en retraite dans les prochains mois. Il est cependant souligné la belle solidarité entre les fonctions publiques.

&&&&

Prochaine réunion : Comité des Employeurs Publics le 15 novembre 2017 à 14 h