



À la rencontre des territoires



# Les cafés de l'automne

Du 13 au 16 octobre 2023





# Sommaire

---

1. Introduction
  2. Coup d'œil sur la réforme des retraites
  3. AGIRHE : nouvelles fonctionnalités disponibles pour la gestion des carrières
- Pause*
4. Catalogue CNFPT 2024 et actualités formation
  5. La prime pouvoir d'achat exceptionnelle
  6. Démonstration : les bonnes pratiques d'ergonomie au bureau



---

# Bienvenue !

Nous vous invitons à constituer jusqu'à 20 équipes pour participer au quiz.



Rejoindre le jeu à l'adresse [www.kahoot.it](http://www.kahoot.it)  
ou avec l'application Kahoot!



# 1.

## Coup d'œil sur la réforme des retraites 2023 CNRACL

# Programme

1. Quelques définitions

2. Évolution du départ à la retraite pour l'âge légal

3. Évolution du départ à la retraite pour carrière longue

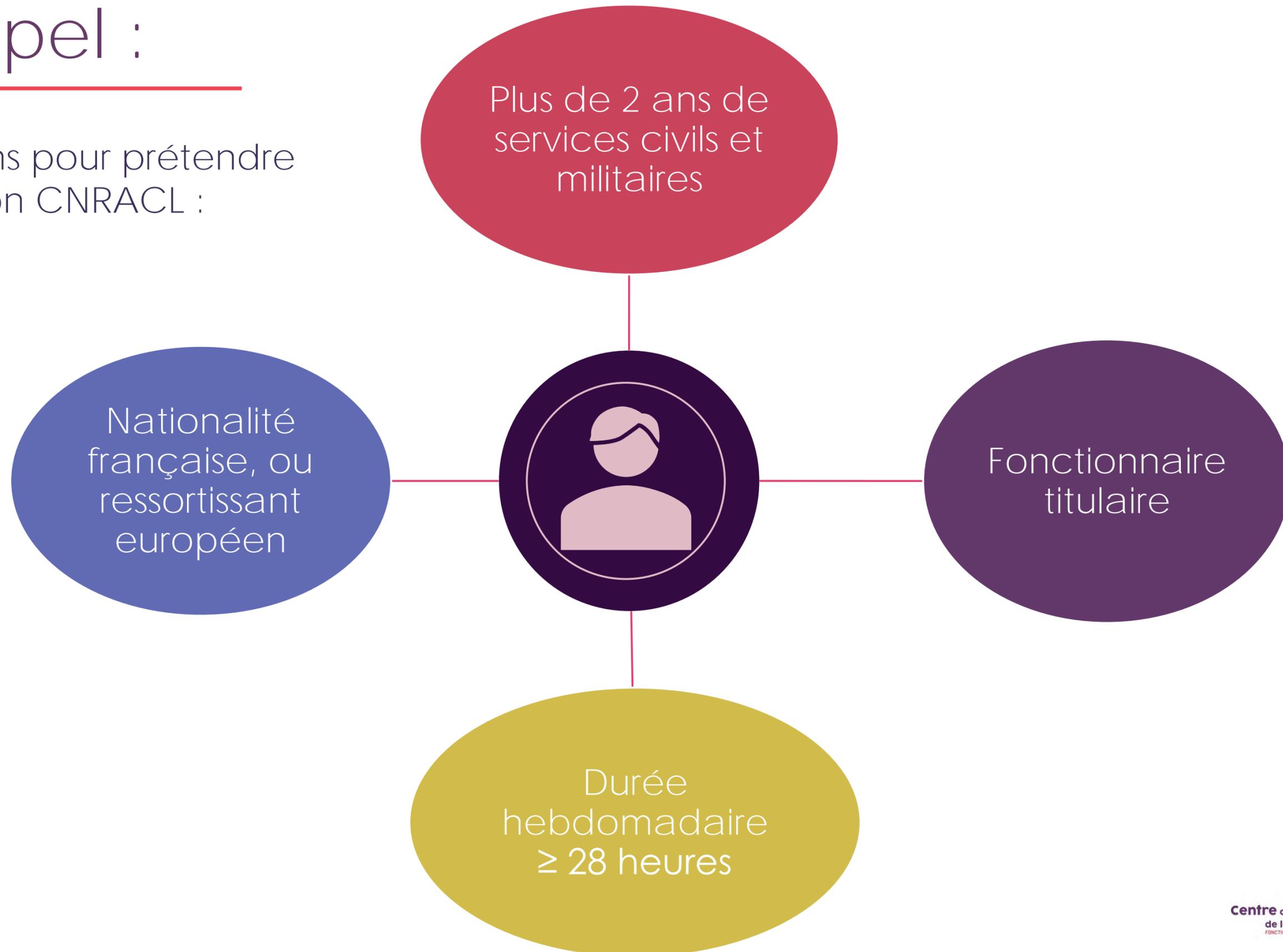
4. Retraite progressive et cumul emploi retraite

5. Maintien des limites d'âge

# Pour rappel :

---

- ▶ Les conditions pour prétendre à une pension CNRACL :



# 1. Quelques définitions

---

## L'âge légal

- L'âge minimum pour partir en retraite.

## La durée d'assurance

- Le nombre de trimestres nécessaires, tous régimes confondus, pour obtenir une retraite à taux plein.
- Cette durée peut amener à une application d'une décote ou d'une surcote, si le nombre de trimestres est en dessous ou au-dessus de ce nombre de trimestres requis, au moment du départ en retraite.

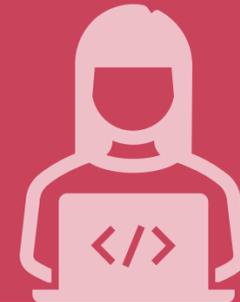
## La durée d'assurance cotisée ou réputée cotisée

- Le nombre de trimestres des périodes d'activité ayant donné lieu au versement de retenues pour pension ou de cotisations vieillesse par l'intéressé(e). Cette durée peut être augmentée par des trimestres « réputés cotisés », notamment au titre du chômage ou de la maladie...
- Condition spécifique à l'ouverture du droit, pour les départs anticipés pour carrière longue et pour fonctionnaire handicapé.

## 2. Évolution du départ à la retraite pour l'âge légal

Recul de l'âge légal de départ

Catégorie sédentaire



- De 62 à 64 ans
- Pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961

Catégorie active



- De 57 à 59 ans
- Pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1966

Relèvement de 3 mois par génération

Allongement de la durée d'assurance

- De 168 à 172 trimestres
- Pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1961

- De 168 à 172 trimestres
- Pour les agents nés à partir du 1<sup>er</sup> septembre 1966

Allongement de 3 mois par génération

# En synthèse :

---

## - Catégorie sédentaire -

Date de naissance	Âge de départ possible après la réforme	Nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein
Avant septembre 1961	62 ans	168
A compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1961	62 ans 3 mois	169
1962	62 ans 6 mois	169
1963	62 ans 9 mois	170
1964	63 ans	171
1965	63 ans 3 mois	172
1966	63 ans 6 mois	172
1967	63 ans 9 mois	172
1968	64 ans	172

# En synthèse :

## - Catégorie active -

Date de naissance	Âge de départ possible après la réforme	Durée d'assurance requise
Avant septembre 1966	57 ans	168
A compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1966	57 ans 3 mois	169
1967	57 ans 6 mois	169
1968	57 ans 9 mois	170
1969	58 ans	171
1970	58 ans 3 mois	172
1971	58 ans 6 mois	172
1972	58 ans 9 mois	172
1973	59 ans	172
1974	59 ans	172
1975	59 ans	172
1976 et après	59 ans	172

## 3. Évolution du départ à la retraite pour Carrières Longues

### ▶ Règlementation actuelle

- ▶ Justifier de 4 à 5 trimestres de durée **d'assurance à la fin de l'année :**

des 16 ans de l'agent

- Départ possible à partir de 58 ans

des 20 ans de l'agent

- Départ possible à partir de 60 ans

- ▶ **Justifier d'une durée minimale d'assurance cotisée\*** ou réputée cotisée

\* La **durée d'assurance cotisée** correspond au nombre de trimestres des périodes d'activités ayant donné lieu au versement de retenues pour pension ou de cotisations vieillesse par l'intéressé(e). Celle-ci peut être augmentée par des trimestres «réputés cotisés», notamment au titre du chômage ou de la maladie (...) qui sont plafonnés à 4 trimestres tous régimes confondus.

### ▶ Après la Réforme

- ▶ **Création de 2 nouvelles bornes d'âge d'ouverture de droit à la carrière longue :** 18 ans et 21 ans

Début d'activité avant 16 ans

- Départ possible à partir de 58 ans

Début d'activité avant 18 ans

- Départ possible à partir de 60 ans

Début d'activité avant 20 ans

- Départ possible entre 60 et 62 ans

Début d'activité avant 21 ans

- Départ possible à partir de 63 ans

- ▶ **Prise en compte des nouvelles périodes dans la durée d'assurance cotisée:**

- Allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF) et des Allocations Vieillesse des Aidants (AVA) dans la limite de 4 trimestres sur toute la carrière,
- Rachat de trimestres d'apprentissage dans la limite de 12 trimestres.

# En synthèse : - Carrières longues -

1. Coup d'œil sur la réforme des retraites 2023 CNRACL

Date de naissance	16 ans		18 ans		20 ans		21 ans	
	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**
Avant septembre 1961	58 ans	176			60 ans	168		
A compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1961	58 ans	169			60 ans	169		
1962	58 ans	169			60 ans	169		
1963	58 ans	170	60 ans	170	Avant septembre 60 ans	Après septembre 60 ans 3 mois		
1964	58 ans	171	60 ans	171	60 ans 6 mois			
1965	58 ans	172	60 ans	172	60 ans 9 mois		63 ans	172
1966	58 ans	172	60 ans	172	61 ans		63 ans	172
1967	58 ans	172	60 ans	172	61 ans 3 mois		63 ans	172
1968	58 ans	172	60 ans	172	61 ans 6 mois		63 ans	172
1969	58 ans	172	60 ans	172	61 ans 9 mois		63 ans	172
1970 et après	58 ans	172	60 ans	172	62 ans		63 ans	172

\*4 trimestres pour les agents nés dans le dernier trimestre (octobre, novembre, décembre)

\*\* Durée d'Assurance Cotisée

# Exemple :

Date de naissance	16 ans		18 ans		20 ans		21 ans		
	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum		Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	
Avant septembre 1961	58 ans	176			60 ans				
A compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1961	58 ans	169			60 ans				
1962	58 ans	169			60 ans				
1963	58 ans	170	60 ans	170	Avant septembre 60 ans	Après septembre 60 ans 3 mois			170
1964	58 ans	171	60 ans	171	60 ans 6 mois				171

\*4 trimestres pour les agents nés dans le dernier trimestre (octobre, novembre, décembre)

\*\* Durée d'Assurance Cotisée

Chantal, née le 18 avril 1964, a cotisé 1 trimestre en 1980, puis 2 trimestres en 1981 et 2 trimestres en 1983.

Remplit-elle la condition de début d'activité ? **Si oui, à quel âge au plus tôt peut-elle partir ?**

Vérifier qu'elle justifie d'au moins 4 ou 5 trimestres avant le 31 décembre de l'une des bornes d'âge de début d'activité.

- A ses 16 ans (en 1980), 1 seul trimestre
- A ses 18 ans (1982), 3 trimestres au total,
- A ses 20 ans (1984), elle justifie au total de 5 trimestres.

**OUI**, elle pourra bénéficier d'un départ à 60 ans 6 mois car elle comptabilise 5 trimestres avant le 31 décembre de l'année de ses 20 ans (1984).

Ne totalisant que 2 trimestres à ses 16 ans (1980), elle ne peut pas bénéficier d'un départ anticipé à 58 ans.

# Exemple :

Date de naissance	16 ans		18 ans		20 ans		21 ans		
	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	Âge de départ minimum		Âge de départ minimum	Trimestres en DAC requis**	
4* ou 5 trimestres avant l'âge de									
Avant septembre 1961	58 ans	176			60 ans		168		
A compter du 1 <sup>er</sup> septembre 1961	58 ans	169			60 ans		169		
1962	58 ans	169			60 ans		169		
1963	58 ans	170	60 ans	170	Avant septembre 60 ans	Après septembre 60 ans 3 mois	170		
1964	58 ans	171	60 ans	171	60 ans 6 mois		171		

\*4 trimestres pour les agents nés dans le dernier trimestre (octobre, novembre, décembre)

\*\* Durée d'Assurance Cotisée

Ce même agent, née 18 avril 1964, a calculé qu'à ses 60 ans 6 mois révolus (soit au 1<sup>er</sup> novembre 2024), elle aura acquis 169 trimestres de DAC.

Remplit-elle les conditions pour partir au titre de la carrière longue à cette date ?  
Si non, à quelle date ?

Vérifier :

- le nombre de trimestres en DAC requis selon sa génération,
- les trimestres de maladie, de chômage, d'AVPF... (avec le relevé de carrière CARSAT)

Pour les agents nés en 1964, il faut justifier d'au minimum de 171 trimestres de DAC.

- **NON**, en l'espèce, au 01/11/2024, elle aura acquis 169 trimestres au lieu des 171 trimestres requis. De ce fait, elle ne pourra prétendre à un départ au titre de la carrière longue qu'à la date d'obtention de ses 171 trimestres.

- Potentiellement, au 01/04/2025, l'agent pourra prétendre à un départ au titre de la carrière longue.

## 4. La retraite progressive et le cumul emploi retraite

2 dérogations au principe  
de non-acquisition de nouveaux droits à pension

L'assuré bénéficie  
du dispositif de retraite progressive.

La retraite progressive permet  
aux agents, en fin de carrière,  
de percevoir une partie de leur  
retraite tout en continuant à  
exercer leur activité  
professionnelle à temps partiel  
ou à temps réduit.

Le retraité remplit les conditions  
pour bénéficier du cumul libre.

Le cumul libre permet de  
cumuler librement sa pension  
CNRACL avec une  
rémunération, provenant du  
secteur privé ou du secteur  
public (contractuel).

Réexamen définitif de la 1<sup>ère</sup> pension  
à l'issue de la retraite progressive ou du cumul

# La retraite progressive

## - Conditions -



Être à moins de 2 ans de l'âge légal de départ de sa génération (pas de limite d'âge maximum)

- ➔ Pour les agents nés entre septembre 1961 et 1967, cet âge d'octroi évolue au même rythme que l'âge légal.
- ➔ Pour les agents nés en 1968, 62 ans, si votre âge légal est 64 ans.



Justifier d'au moins 150 trimestres d'assurance, toutes activités confondues



Exercer une ou plusieurs activités salariées à temps partiel (par rapport à la durée du travail à temps complet) ou à temps réduit (pour les agents intercommunaux).



Attention : le temps partiel thérapeutique n'ouvre pas droit à la retraite progressive car ce n'est pas une activité à temps partiel mentionnée à l'article L.2-1 du code général de la fonction publique.

# La retraite progressive

## - Dispositif transitoire -

POUR LES AGENTS NÉS  
ENTRE SEPTEMBRE 1961 ET 1967

Gérard né le 14 juillet 1963, souhaite demander sa retraite progressive.

A quel âge pourra-t-il prétendre à une retraite progressive ?

- Etant né en juillet 1963, son âge légal est fixé à 62 ans 9 mois.
- Il remplira la condition de l'âge pour demander sa retraite progressive à compter de ses 60 ans 9 mois révolus, soit au 01/05/2024.

Date de naissance	Catégorie sédentaire	
	Âge de départ possible	Âge de départ en retraite progressive
Septembre 1961 - Décembre 1961	62 ans 3 mois	60 ans 3 mois
1962	62 ans 6 mois	60 ans 6 mois
1963	62 ans 9 mois	60 ans 9 mois
1964	63 ans	61 ans
1965	63 ans 3 mois	61 ans 3 mois
1966	63 ans 6 mois	61 ans 6 mois
1967	63 ans 9 mois	61 ans 9 mois
1968 et après	64 ans	62 ans

# La retraite progressive

## - Demande de **l'agent** -

En attente d'éléments complémentaires de la CNRACL

- ❑ Au moins 6 mois avant la date souhaitée
- ❑ La procédure est différente selon la situation de l'agent :

Un agent à temps plein

- Demander à son employeur, un temps partiel et sa retraite progressive.
- ☒ Attention, l'employeur conserve son pouvoir d'appréciation en matière d'autorisation du temps partiel dans un délai de 2 mois.

Un agent déjà à temps partiel

- Demander sa retraite progressive

Un agent à temps non complet et inférieur à 90% du temps complet  
Soit de 28h à 31h30min

- demander sa retraite progressive sans obligation de changement de taux horaire.

**L'agent à temps non complet sur un ou plusieurs emplois dépassant 90% du temps complet**  
Soit plus de 31 h 30 min

- Réduire son temps de travail pour faire sa demande de retraite progressive.

# La retraite progressive

- Date **d'effet** du versement de la liquidation partielle -

Pour les agents qui remplissaient déjà les 3 conditions au 01/09/2023 :

- la date d'effet peut être fixée entre le 1<sup>er</sup> septembre et le 31 décembre 2023.
- la demande des agents doit être faite au plus tard le 31 décembre 2023.

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, c'est la date de réception de la demande ou de présentation de la demande qui déterminera la date d'effet de la retraite progressive.



Le paiement de la liquidation partielle interviendra avec effet rétroactif courant du 1<sup>er</sup> semestre 2024.

# La retraite progressive

## - Liquidation partielle -

- La pension partielle est liquidée selon les conditions et modalités de calcul applicables à la date d'effet de la pension partielle en fonction de l'indice de référence détenu.
- Le montant de la pension partielle servie est égal à la quotité non travaillée.  
*Par exemple, un agent occupant un emploi à 70 % perçoit une pension partielle égale à 30 % de sa pension théorique.*
- La pension partielle est calculée avec tous ses accessoires proratisés notamment la NBI, le CTI...

En cas de modification de la quotité de temps de travail, ce montant peut être rectifié.  
Cette évolution ne donnera pas lieu à une nouvelle liquidation de la pension partielle, suite à la 1<sup>ère</sup> période de retraite progressive.

# La retraite progressive

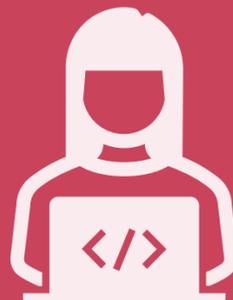
## - Conséquences -

- La mise à la retraite progressive entraîne la liquidation provisoire dans tous les régimes de base sur la même quotité (quotité non travaillée) à la même date d'effet.
- La pension partielle cesse d'être servie lorsque :
  - la pension complète est servie, (soit l'agent est mis à la retraite),
  - ou
  - le fonctionnaire reprend une activité à temps plein ou à temps complet.
- La pension définitive est liquidée en prenant en compte les périodes accomplies pendant la durée de perception de la pension partielle.

## 5. Maintien des limites d'âge (annulation de la décote)

---

- ▶ L'âge limite correspond l'âge à partir duquel votre agent ne peut plus exercer, sauf dérogations. Cet âge peut varier selon la catégorie d'emplois.
- ▶ Elles restent inchangées.

Catégorie sédentaire		Catégorie active	
67 ans		62 ans	



# Avez-vous des questions ?

---

cdg' Centre de Gestion de la Manche 50

Agirhe RH - Espace C  
Centre de Gestion de la Manche

Dernière connexion le 12/09/2023 à 12:00

Agent Collectivité

### Liste des collectivités

+ Ajouter une collectivité

Collectivité :  Actif : Actives

+ Critères de recherche

Imprimer Export Mail

Code	Identité	Ville	Eff
<input type="checkbox"/>			
<input type="checkbox"/>	501068 ASSOCIATION SYNDICALE AUTORISEE DE LA BASSE VIRE	SAINT-LO	
<input type="checkbox"/>	500790 ASSOCIATION SYNDICALE AUTORISEE DE LA DIGUE AGON-COUTAINVILLE CENTRE	AGON-COUTAINVILLE	
<input type="checkbox"/>	501054 CCAS D'AVRANCHES	AVRANCHES	
<input type="checkbox"/>	500615 CCAS DE BIEVILLE	BIEVILLE	
<input type="checkbox"/>	500846 CCAS DE BRECEY	BRECEY	
<input type="checkbox"/>	501019 CCAS DE BRICQUEBEC-EN-COTENTIN	BRICQUEBEC-EN-COTENTIN	
<input type="checkbox"/>	501058 CCAS DE CARENTAN-LES-MARAIS	CARENTAN-LES-MARAIS	
<input type="checkbox"/>	500810 CCAS DE CERISY-LA-SALLE	CERISY-LA-SALLE	
<input type="checkbox"/>	501038 CCAS DE CONDE-SUR-VIRE	CONDE-SUR-VIRE	
<input type="checkbox"/>	500620 CCAS DE COUTANCES	COUTANCES	

# 2.

AGIRHE : nouvelles fonctionnalités disponibles pour la gestion des carrières

# Générez vos actes carrières via AGIRHE

---

- Depuis octobre 2023 -

Après **l'ouverture d'AGIRHE** sur les arrêtés maladie, vous pouvez désormais générer certains actes relatifs à la carrière !

Fonctionnaires :

➔ NBI, modifications du temps de travail, temps partiels, disponibilités, mise à disposition et radiations

Contractuels :

➔ Tous types de contrats CDD et le CDI, avenants pour modification du temps de travail ou de la rémunération et les temps partiels

# Générez vos actes carrières via AGIRHE

---

GAIN DE TEMPS – FIABILITÉ - TRACABILITÉ

1. Sélectionner l'agent. Si nouvel agent, vous pouvez le créer !
2. Renseigner les informations sur l'acte (motifs, dates, etc.)
3. Générer le contrat ou l'arrêté automatiquement prérempli des données saisies et de l'agent : nom, prénom, grade, classement, etc.

# Générez vos actes carrières via AGIRHE

## GUIDE PRATIQUE

<https://cdg50.fr/applications-des-collectivites/>

## 3 VIDÉOS



# AGIRHE carrières : nouveaux outils bientôt disponibles

---

- À compter de novembre 2023 -

Fonctionnaires :

Suivre les titularisations à venir

➔ pour générer ensuite vos arrêtés de titularisation

Calculer la reprise des services antérieurs

➔ pour générer ensuite **l'arrêté** de nomination ou de classement

DÉMONSTRATION



# Avez-vous des questions ?

---



# 3.

## Catalogue CNFPT 2024 et actualités formation

# Programme

1. Le plan de formation

2. Le cumul formation/maladie

3. Les différents apports du décret du 22 juillet 2022  
et de l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023

4. Intervention de Manon BONDIGUEL du CNFPT Manche

# Le Plan de formation

---

**Toute collectivité est tenue d'établir un plan de formation**  
(*article L423-3 du CGFP*)

Il doit être soumis pour avis au Comité Social Territorial  
(*article 54 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021*)

↪ *Dates 2024 du CST placé auprès du CDG (22 février et 30 mai 2024)*

Ce plan de formation doit ensuite être présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale.

# Le Plan de formation

---

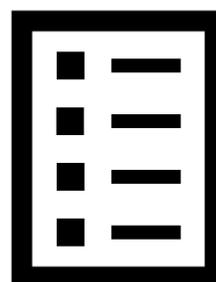
= Document **d'orientation et de programmation** des actions de formation décidées par la collectivité

Cette démarche vise à permettre de **maintenir et développer les compétences** de vos agents afin qu'ils puissent assurer leurs missions de service public.

Cela vous demande de définir les objectifs de votre collectivité (quels sont les projets ? Quelles sont les priorités des élus ?), d'évaluer vos agents, de définir un budget et enfin de trouver à travers les différentes offres de formation, celles qui pourront satisfaire les besoins préalablement identifiés.



Annuel ou pluriannuel



## Contenu du plan de formation :

- Les formations obligatoires statutaires
- Les formations facultatives
- Les formations personnelles (dont CPF)

# TABLEAU RECAPITULATIF DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FPT (MAJ 01/09/2023)

Type de formation	Objectif	Organisation		Particularités	Agents concernés	
		Délai pour effectuer la formation	Durée		Fonctionnaires (sauf filières police et sapeurs pompiers)	Contractuels
<b>Intégration</b>	Comprendre l'environnement territorial dans lequel les fonctions sont exercées	Dans l'année qui suit la nomination stagiaire	<u>Agents de catégorie C :</u> 5 jours sur le temps du service <u>Agents de catégorie A ou B :</u> 10 jours sur le temps du service	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ conditionne la titularisation</li> <li>✓ programme de formation fixé par le CNFPT</li> <li>✓ inscription à faire sur la plateforme d'inscription en ligne</li> </ul>	Fonctionnaires de toutes catégories nommés stagiaires qui accèdent ou changent de cadre d'emplois & suite à concours <i>(les nominations suite à promotion interne sont exclues, règles spécifiques pour les nominations dans les grades d'administrateur, de conservateurs de bibliothèques ou du patrimoine)</i>	Tous sauf les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à un an.
<b>Professionalisation au 1<sup>er</sup> emploi</b>	S'adapter à l'emploi sur lequel l'agent a été nommé	Dans les 2 ans qui suivent la nomination	<u>Agents catégorie A et B :</u> 5 jours minimum 10 jours maximum sur le temps du service <u>Agents catégorie C :</u> 3 jours minimum 10 jours maximum sur le temps du service		Fonctionnaires de toutes catégories qui accèdent ou changent de cadre d'emplois & suite à concours <i>(y compris les nominations suite à promotion interne ou suite à détachement. Les médecins sont exclus)</i>	
<b>Professionalisation tout au long de la carrière</b>	Maintenir son niveau de compétences	Par période de 5 ans. La première période de 5 ans débute : ✓ <u>pour les agents en poste au 01.07.2008 et n'ayant pas changé de cadre d'emplois depuis :</u> à compter du 01.07.2008 (= du 01.07.2008 au 30.06.2013)  ✓ <u>pour les agents nommés dans un cadre d'emplois après le 01.07.2008 :</u> 2 ans après la date de nomination	<u>Agents de toutes catégories :</u> 2 jours minimum 10 jours maximum sur le temps du service	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ conditionne toute proposition d'inscription sur une liste d'aptitude suite à promotion interne</li> <li>✓ programme et durée de formation fixés en concertation entre l'agent et l'employeur</li> <li>✓ plateforme d'inscription en ligne</li> </ul>	Tous les fonctionnaires	
<b>Professionalisation suite à la nomination sur un poste à responsabilités</b>	Accompagner la prise de responsabilités <i>(encadrer, responsabilités spécifiques...)</i>	Dans les 6 mois qui suivent l'affectation sur le poste à responsabilités	3 jours minimum 10 jours maximum sur le temps du service		Si nomination sur un poste à responsabilités (sous conditions)	

Type de formation		Objectif	Durée	Agents concernés	
				Fonctionnaires	Contractuels
Perfectionnement		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Développer ses compétences</li> <li>✓ Acquérir de nouvelles compétences</li> </ul>	En fonction de la formation choisie. Effectuée sur le temps du service ou en dehors avec accord de l'employeur	Tous les agents publics	
Préparation aux concours ou examens professionnels		Préparer un concours ou un examen professionnel			
Personnelle (4 possibilités)	Disponibilité pour effectuer des études ou des recherches	Effectuer des recherches ou des études présentant un caractère d'intérêt général	3 ans maximum, renouvelable une fois pour une durée égale	Tous sans conditions d'ancienneté	Non concernés
	Congé de formation professionnelle	Suivre une formation pour satisfaire un projet professionnel ou personnel	<u>Fonctionnaires</u> : 3 ans sur l'ensemble de la carrière, fractionnable.  <u>Contractuels</u> : maximum égale à la durée du contrat	3 ans de services effectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Occuper un emploi permanent</li> <li>✓ Disposer de 3 ans en qualité de contractuel de droit public dont 1 an au moins au service de son employeur</li> </ul>
	Congé pour bilan de compétences	Analyser les compétences, aptitudes et motivations d'une personne en vue de construire un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.	Congé de 24 heures fractionnable	Tous sans conditions d'ancienneté	✓ Occuper un emploi permanent
	Congé pour validation des acquis de l'expérience (V.A.E)	Faire reconnaître, sous certaines conditions, des compétences professionnelles acquises par l'expérience, en vue de l'obtention en totalité ou partiellement d'un diplôme, titre ou certificat de qualification.	Congé de 24 heures fractionnable	Justifier d'une expérience minimum d'un an en rapport direct avec le diplôme demandé	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Occuper un emploi permanent</li> <li>✓ Justifier d'une expérience minimum d'un an en rapport direct avec le diplôme demandé</li> </ul>
Actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française		Maîtriser les savoirs de base (lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se représenter dans l'espace et dans le temps)	En fonction de la formation choisie.	Aucune précision dans les textes. A priori tous les agents publics	
Le compte personnel d'activité (Compte personnel de formation + compte d'engagement citoyen)		Renforcer l'autonomie et la liberté d'action des agents et faciliter leur évolution professionnelle	En fonction de la formation choisie.	OUI	OUI, peu importe leur nature et durée de contrat

Les agents concernés par l'une des catégories mentionnées à l'article L.422-3 du CGFP peuvent bénéficier de modalités plus favorables pour ces dispositifs.

## Les actualités formation : Cumul Formation/Maladie

---

### 3 conditions cumulatives

- **Une demande de l'agent**
- Avis favorable du médecin traitant
- **En vue d'une réadaptation ou d'une reconversion professionnelle**

# Formation : Les apports du décret du 22 juillet 2022

---

**La période d'immersion professionnelle**

Le bilan de parcours professionnel

Le plan individuel de développement des compétences

Un public prioritaire

Le congé de transition professionnelle

## Nouveauté : **Période d'immersion professionnelle**

---

Objectif : permet à l'agent d'appréhender la réalité d'un métier (public), d'observer sa pratique et l'environnement professionnel dans lequel elle se déroule en vue de confirmer son projet d'évolution professionnelle et de faire un choix éclairé de mobilité.

Durée :  
Entre 2 et 10 jours ouvrés (pas plus de 20 jours sur 3 ans)

Qui ? :  
Agent public qui en fait la demande

## Nouveauté : Bilan de parcours professionnel

---

Objectif : analyse du parcours professionnel et des motivations de l'agent en vue de l'aider à élaborer et à mettre en œuvre son projet professionnel

Qui ? :

A l'initiative de l'agent ou de l'employeur avec accord de l'agent

4 phases :

Lancement

Appui à l'analyse du parcours professionnel

Appui à la réalisation du plan d'action

Conclusion

## Nouveauté : Plan individuel de développement des compétences

---

Objectif : permet à l'agent de développer et d'acquérir des compétences. Il consiste en la conception et la mise en œuvre d'un ensemble d'actions notamment de formation, d'accompagnement et d'aménagement de l'organisation du travail.

Durée : libre, non fixée par les textes

Qui ?

soit à l'initiative de l'agent, soit à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent

Quoi ?

Echanges personnalisés entre agent et administration  
Convention avec durée, objectifs et actions

## Nouveauté : Un public prioritaire

---

Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle



Agent de catégorie C  
sans diplôme de niveau 4

BOETH

Agent exposé à un risque  
**d'usure professionnelle**

# Formation personnelle : Congé de transition professionnelle

---

Objectif : Suivre, en vue d'exercer un nouveau métier au sein du secteur public ou du secteur privé, une action ou un parcours de formation

Durée :  
1 an

Fractionné en mois, semaine ou journée

Qui ? :

Public prioritaire uniquement

Action ou parcours de formation :

- D'une durée égale ou supérieure à 120 heures et sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national, par une attestation de validation de blocs de compétences ou par une certification ou habilitation
- D'une durée égale ou supérieure à 70 heures et permettant d'accompagner et de conseiller les créateurs ou repreneurs d'entreprises.

# Le CDG à votre disposition

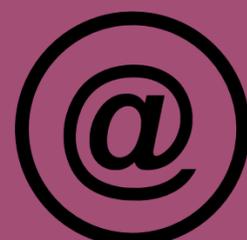
---

Le service Emploi, Promotion et Accompagnement des parcours professionnels

Blandine HEBERT et Camille FREMONT



Par téléphone du lundi au vendredi de 8h30-12h30 et de 13h30 à 17h00  
Au 02 33 77 89 00



Par mail sur l'adresse dédiée : [emploi@cdg50.fr](mailto:emploi@cdg50.fr)



# Avez-vous des questions ?

---

# Offre CNFPT

view.genial.ly/653122d4b68fc400110ff0a8

PRATIQUE Badgeuse Agirhe Phénix CDG50 B.O. CDG50 CDG50 - YT Canva Trello Musiques libres de... CNTRL Maps

**le cnfpt**

**LE CNFPT À L'ÉCOUTE DES TERRITOIRES**  
Découvrez ici toutes les ressources utiles.

MES CONTACTS AU CNFPT

CNFPT NORMANDIE L'ACTUALITÉ 2024

**JE TROUVE UNE FORMATION**

**J'AI UN PROJET POUR MA COLLECTIVITE : QUEL ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE ?**

**J'ORIENTE MES AGENTS DANS LEUR CARRIERE**

**J'INSCRIS MES AGENTS**

CNFPT Normandie - octobre 2023

→ <https://view.genial.ly/653122d4b68fc400110ff0a8>



# 4.

## La prime pouvoir d'achat exceptionnelle

[Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#) portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale (JO du 1<sup>er</sup> novembre 2023)

# Définition

---

## Prime FACULTATIVE

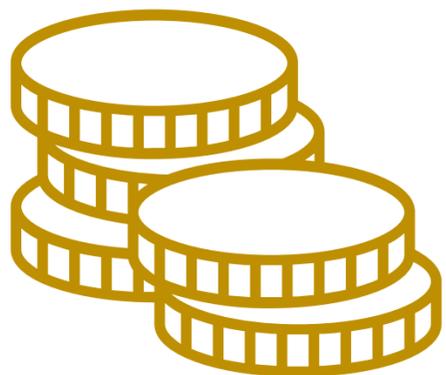
versée aux agents publics par l'employeur public qui rémunérait l'agent au 30/06/2023.

## Prime MODULABLE

plafonnée, déterminée en fonction de la rémunération brute perçue par l'agent du 01/07/2022 au 30/06/2023.

## Prime FRACTIONNABLE

Le versement pourra se faire en plusieurs fois avant le 30/06/2024.



# Les bénéficiaires de la prime pouvoir d'achat

---



Les fonctionnaires stagiaires et titulaires

Les contractuels de droit public

Les assistants maternels

Les assistants familiaux

# 3 conditions cumulatives en plus

Avoir été nommés ou recrutés à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023 par un employeur public,

ET

Exemple :

*Un fonctionnaire nommé stagiaire le 01/02/2023 (sans contrat antérieur) ne sera pas éligible à la prime pouvoir d'achat.*

être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023,

ET

Exemple :

*Un fonctionnaire en disponibilité du 1<sup>er</sup> avril au 31 août 2023, ne sera pas éligible à la prime pouvoir d'achat.*

avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Exemple :

*Un agent nommé stagiaire le 1<sup>er</sup> décembre 2022, percevant une rémunération brute de 2 000 euros par mois, n'aura travaillé que 7 mois sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.*

*Pour déterminer à quelle tranche sa rémunération correspond, il conviendra de déterminer la rémunération reconstituée soit 2 000 x 12 soit 24 000 euros.*

# Les agents exclus du dispositif

---



- les contractuels de droit privé,
- les apprentis,
- les vacataires,
- les stagiaires gratifiés,
- les volontaires du service civique,
- les élèves ou étudiants en formation en milieu professionnel.

# La procédure

---

## 1 SAISIR LE CST COMPÉTENT

Date des prochains CST du CDG -> **Date limite de réception des dossiers**

- 30 novembre 2023 -> **exceptionnellement jusqu'au vendredi 24 novembre inclus**
- 22 février 2024 -> **lundi 22 janvier 2024**
- 30 mai 2024 -> **mardi 30 avril 2024**

[Imprimé de saisine du CST du CDG](#)

## 2 PRISE D'UNE DÉLIBÉRATION PAR L'ORGANE DÉLIBÉRANT

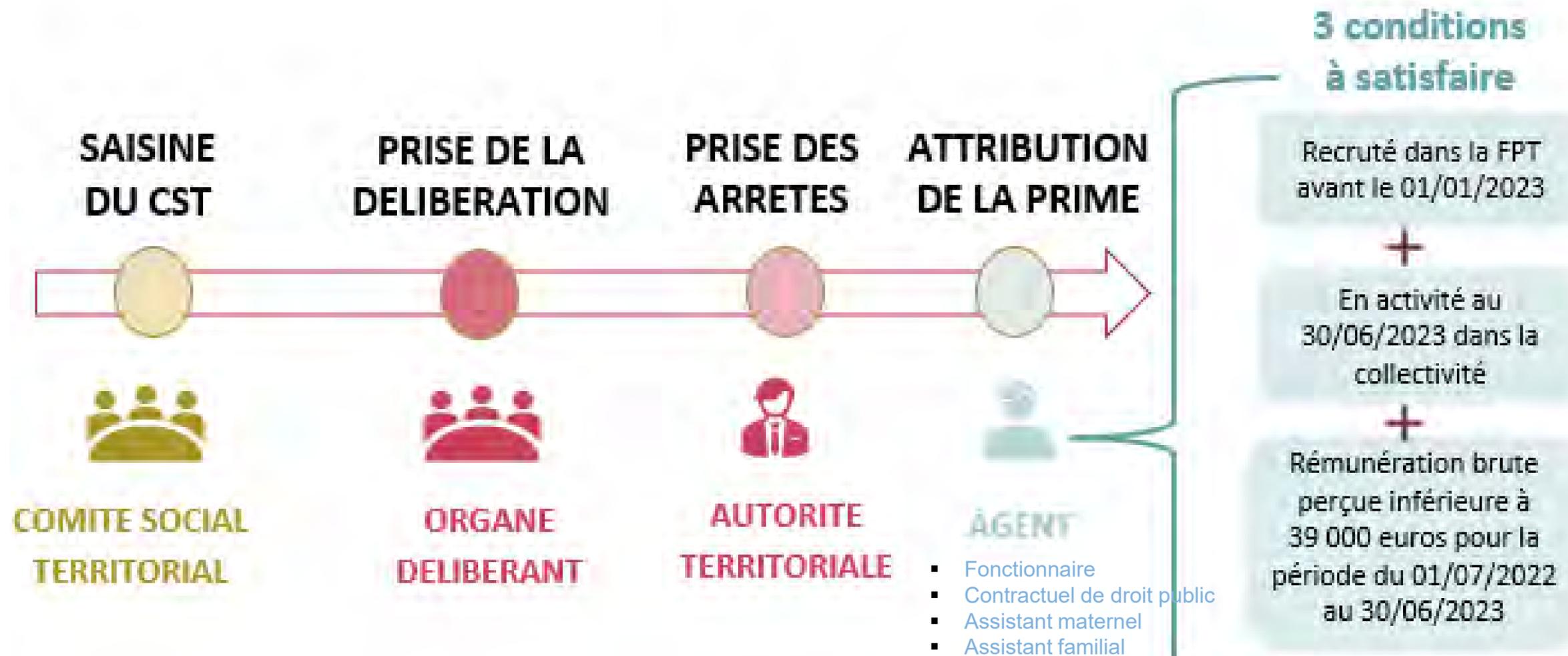
Le conseil devra délibérer après l'avis du CST

[Modèle de délibération](#)

## 3 PRISE D'ARRÊTÉS INDIVIDUELS PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE

[Modèle d'arrêté](#)

## SCHEMA DE LA PROCEDURE POUR LA MISE EN PLACE DE LA PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE



# Le montant des plafonds

L'organe délibérant détermine le montant de la prime, dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat pour un agent à temps complet et temps plein
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

# Les éléments de la paie à prendre en compte

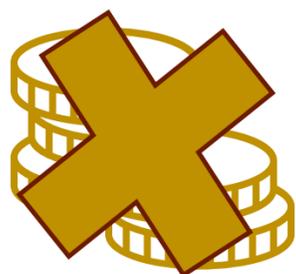
Rémunération brute  
perçue au titre de la  
période  
courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022  
au 30 juin 2023



A la somme des éléments suivants :

- Traitement indiciaire brut,
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- RIFSEEP/IFSE,
- CTI (Ségur),
- Transfert primes/points,
- Complément Indemnitaire Annuel (CIA),
- Supplément familial de traitement (SFT),
- Indemnité compensatrice hausse CSG.

Sont donc exclus de cette rémunération brute :



- La GIPA,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),
- les heures complémentaires,
- les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire versée au titre des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales, dans la limite annuelle de 7500 €.

# Le montant de la prime

Plafonné

en fonction de la rémunération brute déterminée.

Réduit

à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cumulable

avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent, à l'exception de la prime prévue par le décret n°2023-702 (prime pouvoir d'achat dans la FPE et FPH).

Versé

en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 par l'(les) employeur(s) public(s) ou qui emploie(nt) et rémunère(nt) l'agent au 30 juin 2023.

# Utiliser l'outil pour le calcul de la prime

Un outil est mis à votre disposition sur le site internet du CDG

Pour l'utiliser, les cases en jaune doivent être toutes complétées :

- Les montants fixés dans votre délibération selon les tranches de rémunération,
- La date de recrutement de l'agent dans votre collectivité, attention bien indiquer « 01/07/2022 » si le recrutement est intervenu avant cette date,
- La rémunération sur la période considérée (reprendre les bulletins de paie et déduire les éléments cités sur la vignette précédente),
- Le temps de travail : pour un agent à temps complet, indiquer 35h pour les agents à temps non complet indiquer la durée hebdomadaire du poste,
- Le taux d'activité, mettre 100 si l'agent n'exerce pas à temps partiel. Si l'agent exerce à temps partiel, indiquer le pourcentage d'activité soit 80%, 90%, 50%...

[→ un outil de calcul du montant de la prime](#)

**PRIME POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE**  
 DETERMINER LA REMUNERATION BRUTE RECONSTITUEE  
 PRORATISER LE MONTANT DE LA PRIME SELON LA  
 QUOTITE DE TRAVAIL ET LA DUREE D'EMPLOI

Le montant de la prime pouvoir d'achat est :  
 plafonné en fonction de la rémunération brute débravée,  
 relatif à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Complétez les cases

Rémunération brute perçue au titre de la période concernée du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat	Montants autorisés selon votre délibération
Inférieure ou égale à 25 700 €	8000 €	8000 €
Supérieure à 25 700 € et inférieure ou égale à 27 500 €	7000 €	7000 €
Supérieure à 27 500 € et inférieure ou égale à 29 400 €	6000 €	6000 €
Supérieure à 29 400 € et inférieure ou égale à 30 800 €	5000 €	5000 €
Supérieure à 30 800 € et inférieure ou égale à 32 200 €	4000 €	4000 €
Supérieure à 32 200 € et inférieure ou égale à 33 600 €	3500 €	3500 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 35 000 €	3000 €	3000 €

Montant autorisé pour un agent non ou partiel à temps complet, proratisé à temps partiel et qui a été employé sur toute la période du 01/07/2022 au 30/06/2023

**Pour rappel :**  
 La rémunération brute correspond à la somme des éléments suivants :

- Traitement indiciaire brut,
- Nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- RIFSEEP (RSE),
- CTI (régul),
- Transfert primes/points,
- Complément Indiciaire Annuel (CIA),
- Supplément familial de traitement (SFT),
- Indemnité compensatrice hausse CSG.

Agent concerné	Période considérée		Rémunération brute perçue sur la période du 01/07/2022 au 30/06/2023	Plafond autorisé	Temps de travail du poste de l'agent	Taux d'activité (100% si l'agent a travaillé pendant toute la période)	Montant de la prime à verser à l'agent
	Date de recrutement dans votre collectivité au EP	Date habituelle					
	01/07/2022	30/06/2023	25 400,00 €	7000	35 h	100%	600,00 €
	01/07/2022	30/06/2023	5 000,00 €	8000	5 h	100%	104,29 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €
		30/06/2023	0,00 €	8000	5 h	100%	0,00 €

# Les cas particuliers - recrutement après le 01/07/2022

Si l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023

Le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze.



Exemple :

Un agent recruté contractuel sur un emploi permanent à temps complet à compter du 01/11/2022 pour une durée de 3 ans dans votre collectivité.

Pour déterminer la rémunération brute à prendre en compte pour le barème :  
*Prendre la rémunération brute du 01/11/2022 au 30/06/2023 en enlevant les éléments indiqués dans la vignette précédente.*

La période du 01/11/2022 au 30/06/2023 représentant 8 mois, le calcul sera le suivant -> Rémunération brute divisée par 8 puis multipliée par 12.

Si l'agent a eu une rémunération brute de 16 000 euros sur cette période, la rémunération à prendre en compte pour le barème sera de 24 000 euros, soit un plafond maximal selon le décret de 700 euros.

Pour déterminer le montant de la prime :

Le montant est réduit en proportion de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant sera donc de  $700 / 12 \times 8 = 466,67$  euros bruts

# Les cas particuliers – changement d'employeur

Si l'agent a eu successivement plusieurs employeurs publics au cours de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023

la rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée pour correspondre à une année pleine.

Exemple :

Un agent a eu un premier contrat saisonnier dans la commune A du 01/04/2022 au 31/10/2022 puis il a été nommé stagiaire à temps non complet 28h/35h dans la collectivité B le 01/11/2022.

Pour déterminer la rémunération brute à prendre en compte pour le barème :  
*Prendre la rémunération brute versée dans la collectivité qui employait l'agent au 30/06/2023 soit la rémunération du 01/11/2022 au 30/06/2023 en enlevant les éléments indiqués dans la vignette précédente.*

La période du 01/11/2022 au 30/06/2023 représentant 8 mois, le calcul sera le suivant ->Rémunération brute divisée par 8 puis multipliée par 12.

Si l'agent a eu une rémunération brute de 12 500 euros sur cette période, la rémunération à prendre en compte pour le barème sera de 18 750 euros, soit un plafond maximal selon le décret de 800 euros,

Pour déterminer le montant de la prime :

Le montant est réduit en proportion de la durée hebdomadaire et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant sera donc de  $800 \times (28/35) / (12 \times 8) = 426,67$  euros bruts

Durée hebdomadaire



Durée d'emploi

# Les cas particuliers – les intercommunaux

Si l'agent a plusieurs employeurs au 30 juin 2023

la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée pour correspondre à une année pleine.

Exemple :

Un fonctionnaire titulaire depuis 2005 est un adjoint technique territorial intercommunal à temps non complet (30h/35h) dans la collectivité A et à temps non complet (5h/35h) dans la collectivité B.

Pour déterminer la rémunération brute à prendre en compte pour le barème : Il faut que chaque collectivité fasse son calcul sans s'occuper de l'autre employeur.

L'agent a eu une rémunération brute de 26 400 euros dans la collectivité A pour la période du 01/07/2022 au 30/06/2023, le plafond maximal de la prime selon le décret de 700 €.

L'agent a eu une rémunération brute de 3 600 euros dans la collectivité B pour la période du 01/07/2022 au 30/06/2023, le plafond maximal de la prime selon le décret de 800 €.

Pour déterminer le montant de la prime :

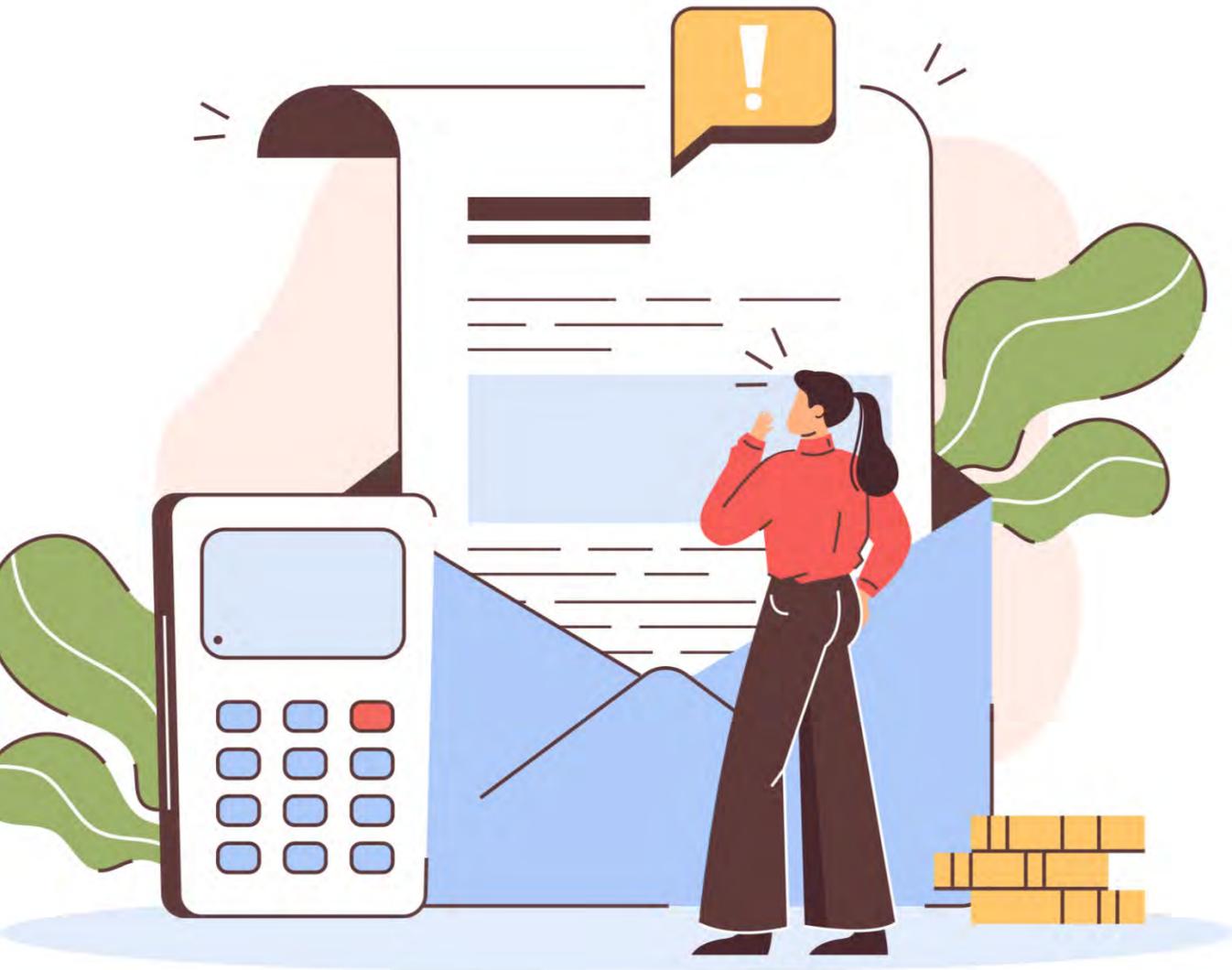
Le montant est réduit en proportion de la durée hebdomadaire sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Le montant sera donc de

Pour la collectivité A :  $700 \times (30/35) = 600$  euros bruts

Pour la collectivité B :  $800 \times (5/35) = 114,29$  euros bruts

# La prime sur le bulletin de paie



## Il s'agit d'un montant brut

Elle est soumise aux cotisations :

- CSG, CRDS et RAFP pour les fonctionnaires CNRACL,
- toutes les cotisations salariales pour les agents IRCANTEC.

**Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu**



# Avez-vous des questions ?

---



# 5.

Démonstration :  
les bonnes  
pratiques  
d'ergonomie  
au bureau

# L'ergonomie sur les postes administratifs

## Pourquoi faire ?

Réduire les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'absentéisme qui en découle.

Prévenir les mauvaises postures pour éviter les Troubles Musculosquelettiques (TMS) : 1<sup>ère</sup> cause de maladie professionnelle en France.

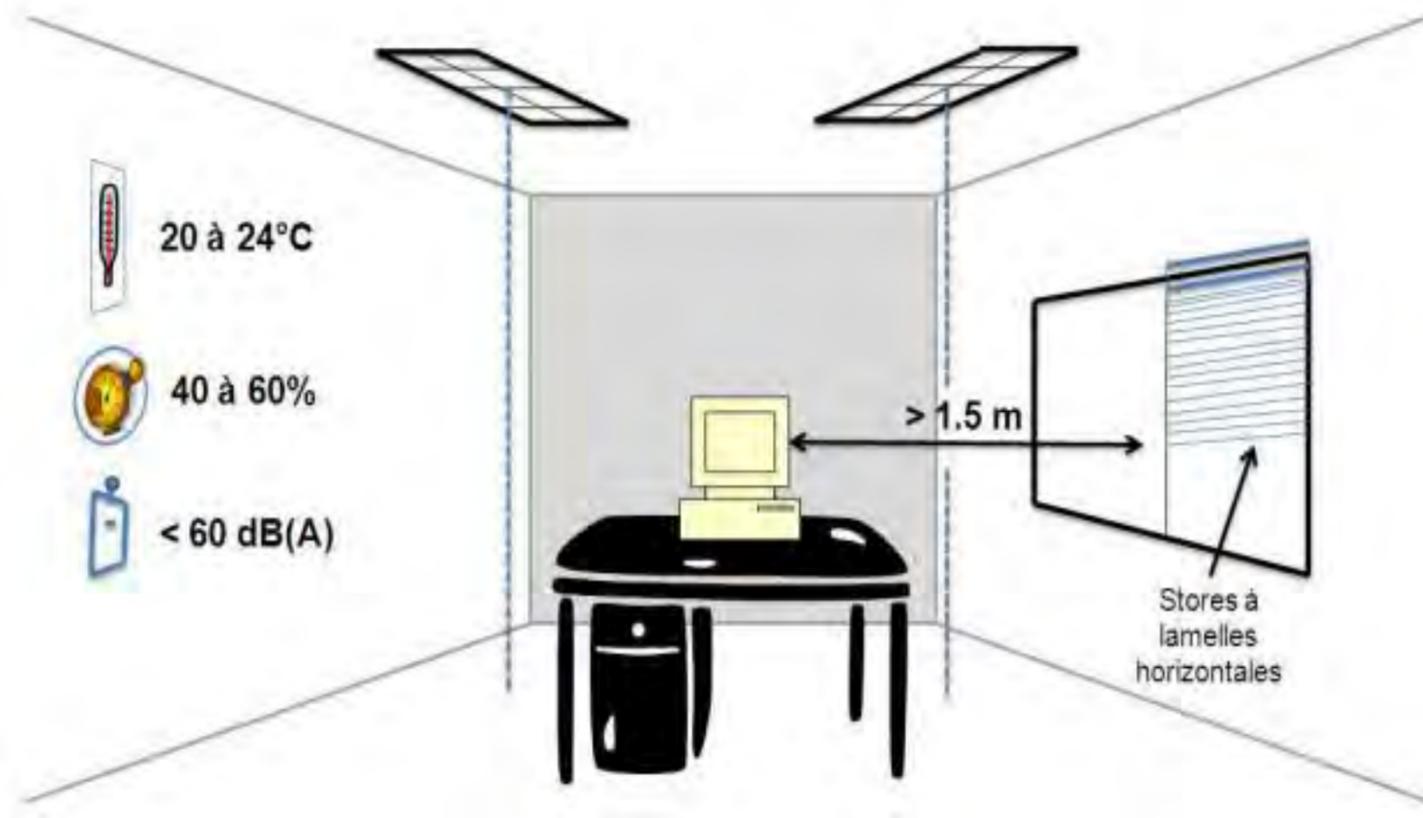
Accroître la productivité donc améliorer la qualité du service rendu.

Contribuer au mieux-être au travail : la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT).

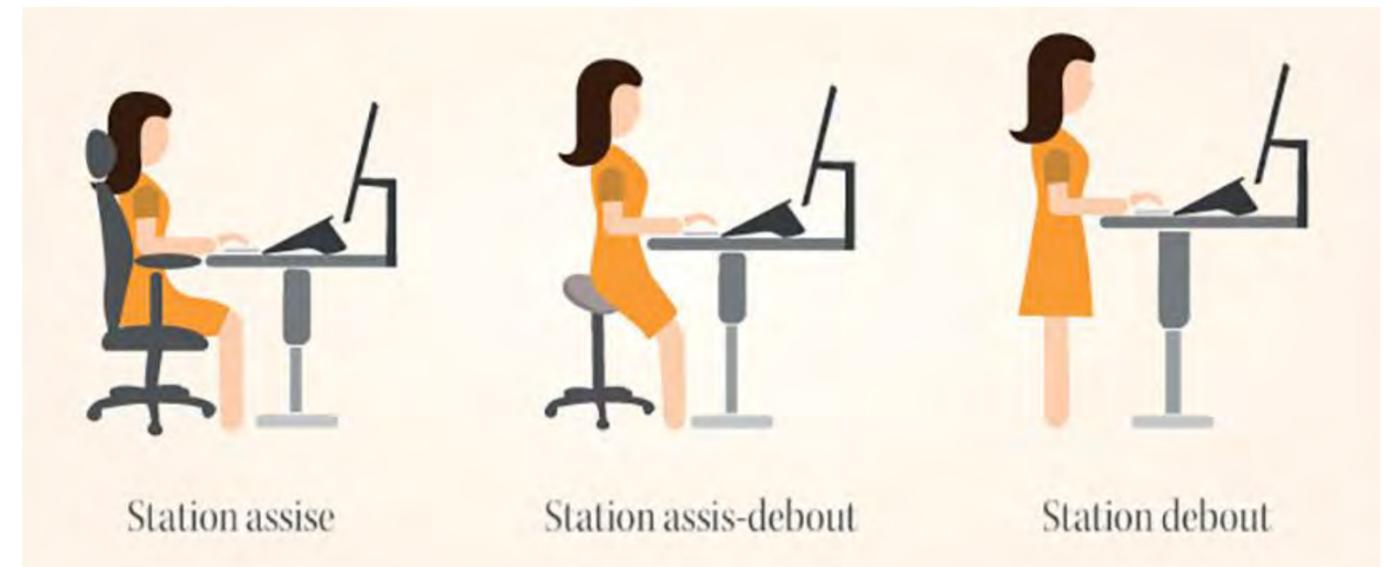
Répondre à l'obligation légale de prendre soin de la santé et de la sécurité des agents.

Adapter les espaces de travail à plusieurs utilisateurs.

# L'environnement et le bureau



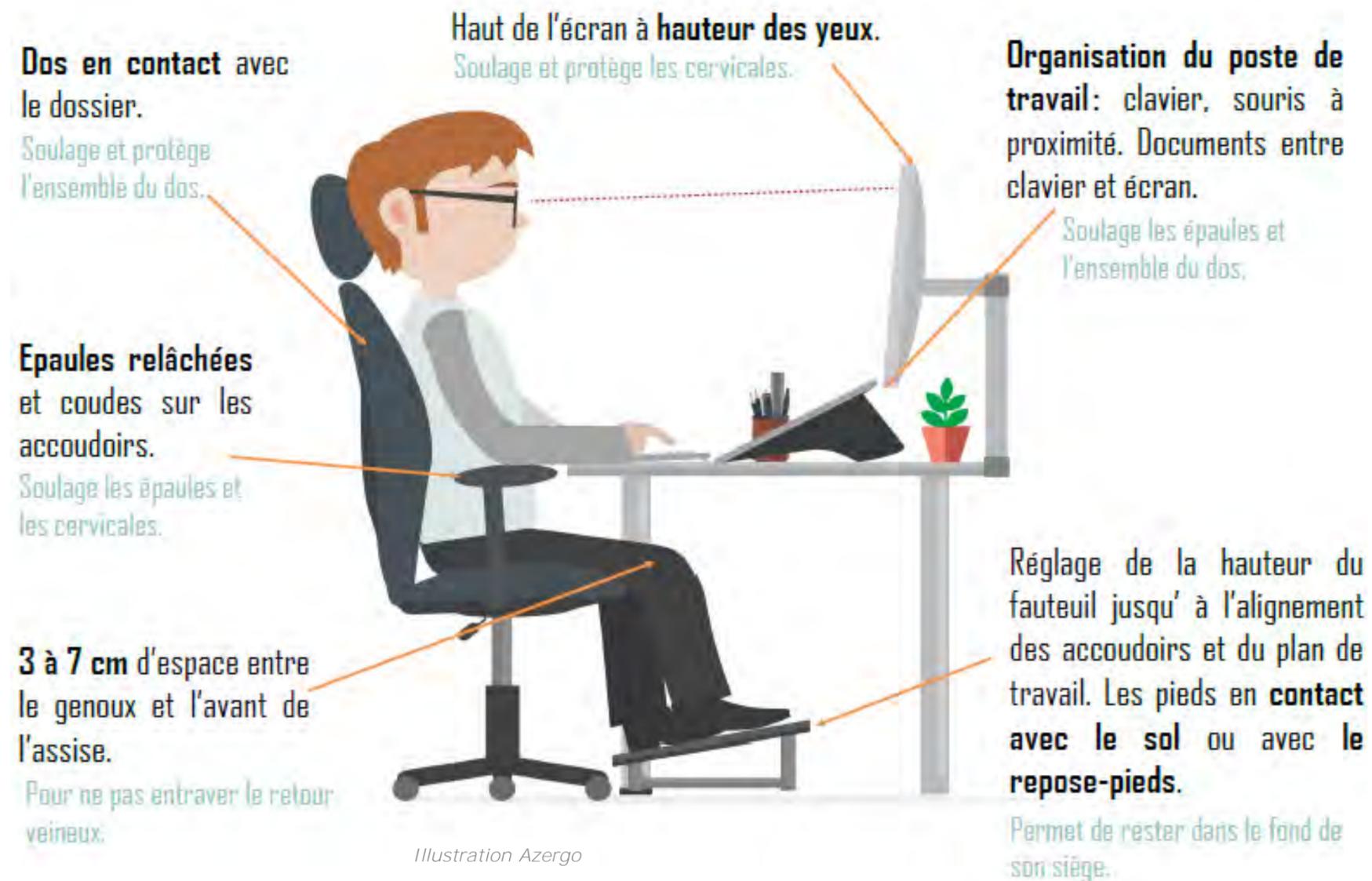
- Privilégier un bureau droit.
- Si vous avez un bureau d'angle : travaillez sur un des plateaux droits pour avancer votre fauteuil au plus près et éviter les torsions du tronc.



**Bureau à hauteur variable / assis debout pour :**

- Un réglage adapté à la taille et la morphologie
- Alternier les postures, lutter contre la sédentarité au travail

# Bien s'installer pour prévenir les douleurs



# Réglage du fauteuil – les 5 étapes clés

I - Le dossier

**Etape n°1**



Régler la hauteur du dossier de manière à positionner votre creux lombaire sur la courbure du dossier. Il doit y avoir contact mais sans pression excessive.

**Etape n°2**



Le réglage de l'inclinaison se fait selon votre confort personnel. Entre 90° et 110°.

**TOUT EST UNE HISTOIRE D'ANGLES DROITS !**

III - Les accoudoirs

**Etape n°4**



Les accoudoirs doivent être réglés de manière à avoir un contact avec les coudes, en gardant les épaules relâchées.

II - La profondeur d'assise

**Etape n°3**



L'assise doit être réglée en profondeur pour pouvoir passer 2-3 doigts entre l'assise et l'arrière du genou une fois positionné au fond de votre siège.



IV - La hauteur du fauteuil

**Etape n°5**



Pour terminer, il faut régler la hauteur du fauteuil de manière à aligner les accoudoirs au poste de travail. Si les pieds ne touchent pas le sol, l'utilisation d'un repose-pieds sera nécessaire.

Illustration Azergo

# Réglage de l'écran

Si votre écran est trop bas

Votre regard entraîne votre tête  
Qui entraîne votre cou  
Qui entraîne votre dos  
Qui entraîne votre bassin  
Aïe !



Distance oeil écran = environ la longueur du bras tendu

Haut de l'écran au niveau des yeux



Inclinaison de l'écran à 20° avec verres progressifs



Avec des verres progressifs, baissez votre écran de 10 cm

2 écrans utilisés en simultané



Un écran principal 70% / un écran secondaire 30°



Un écran principal et un PC portable



# Le travail sur un PC portable

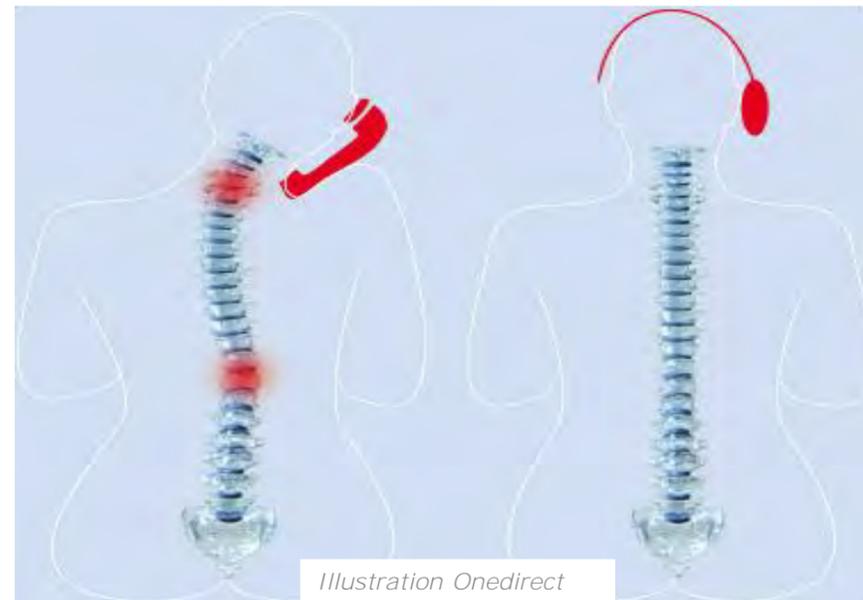
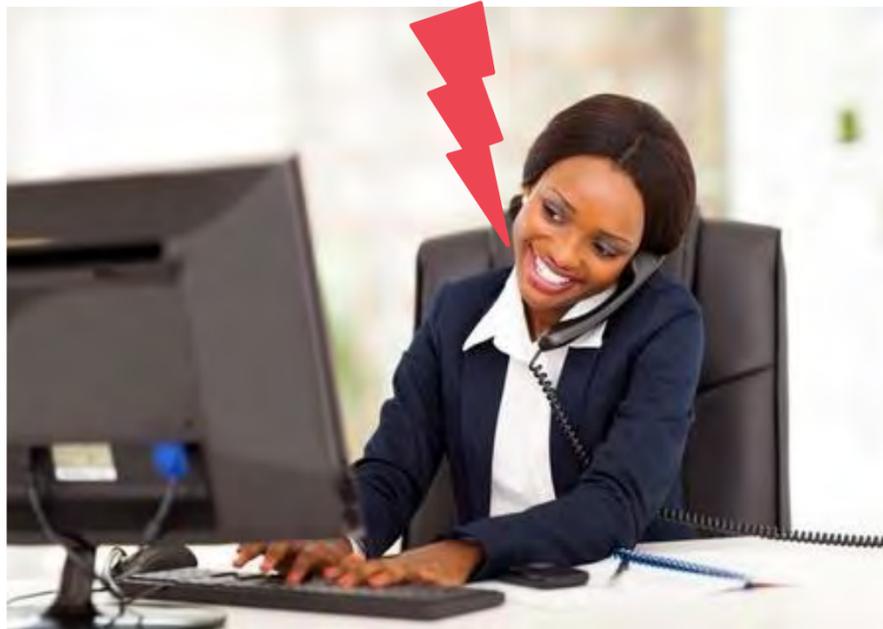


- Un support de PC
- Un clavier déporté
- Une souris
- Une station d'accueil



# Le téléphone

---



# Le support de documents



## Document situé sur le côté

- Torsions des cervicales
  - Accentuation des symptômes de la fatigue visuelle
  - Aller-retours répétitifs de la tête et des yeux entre le document et l'écran
- Risque important de TMS



## Document situé devant le clavier

- Forte sollicitation des trapèzes, deltoïdes et cervicales
  - Courbure du dos et de la tête
  - Aller-retours répétitifs de la tête et des yeux entre le document et l'écran
- Risque important de TMS



## Sans support documents

- Forte sollicitation des trapèzes, deltoïdes et cervicales
- Accentuation des symptômes de la fatigue visuelle
- Risque important de TMS



## Avec support de documents

- Posture neutre grâce à l'alignement des documents avec l'écran
  - Limitation de la fatigue visuelle grâce au rapprochement du document vers l'écran
  - Sollicitations minimales des régions dorsales et cervicales
- Réduction du risque d'apparition des TMS

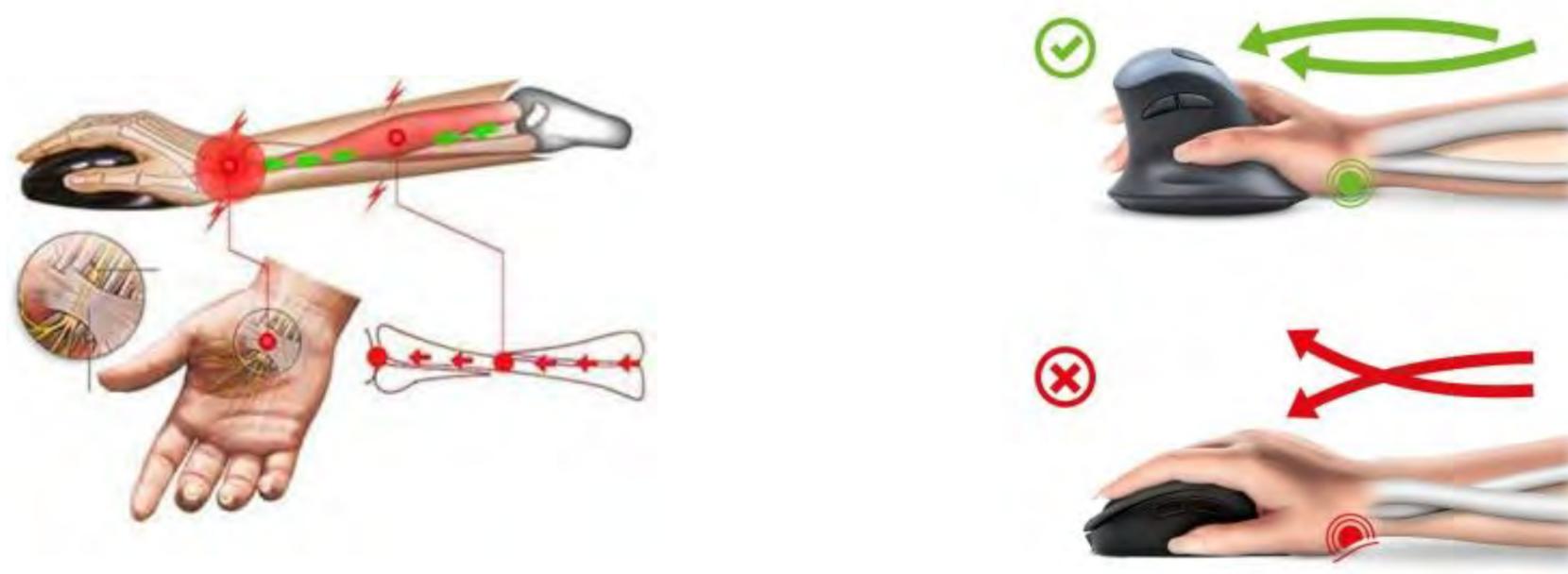


## Avec support documents

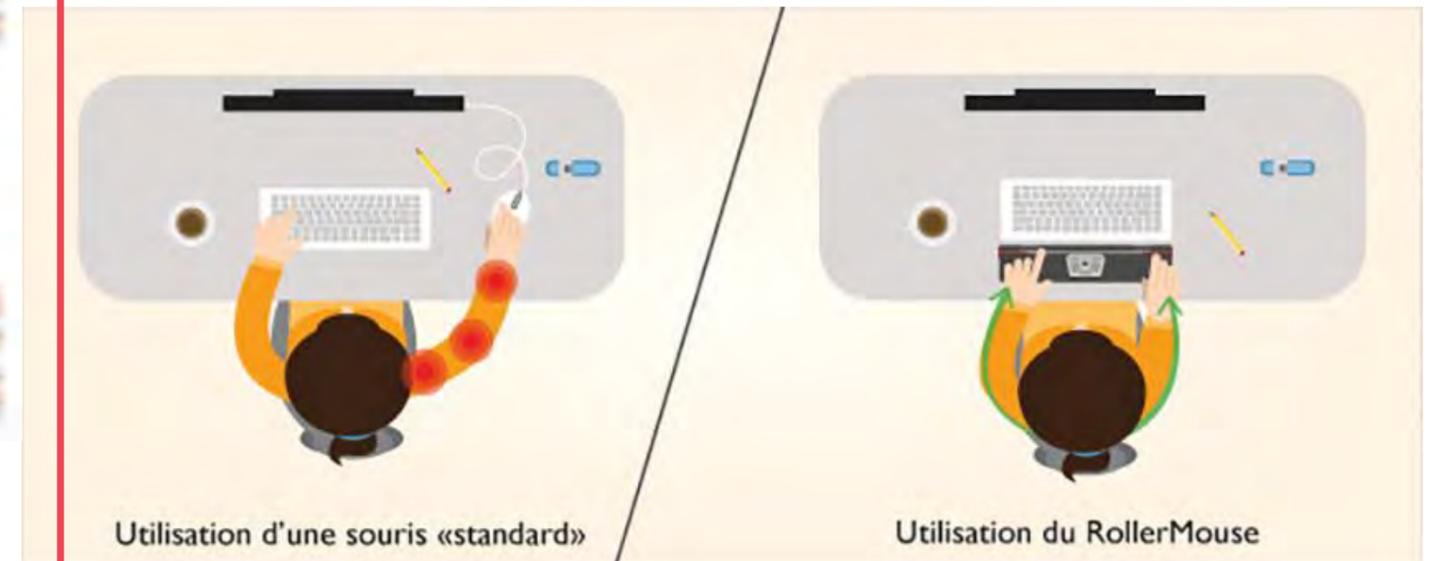
- Permet d'adopter une posture neutre
- Rapproche et aligne les documents avec l'écran et réduit les aller-retours de la tête et du regard
- Limite le risque d'apparition de la fatigue visuelle et de TMS des cervicales, dos et épaules



# La souris – le pointeur central

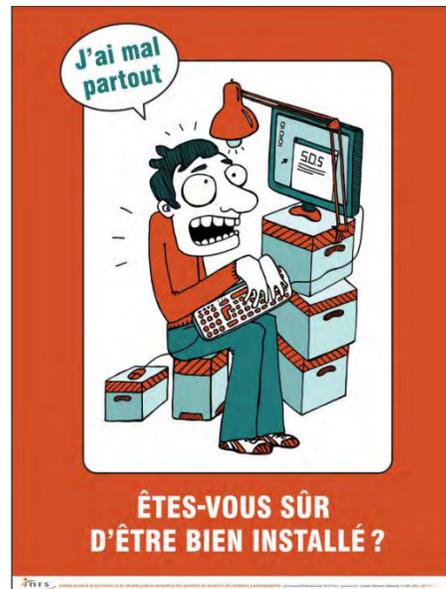


- Supprimer la compression du canal carpien
- La main et l'avant-bras sont alignés : supprimer les rotations de l'avant-bras
- Eviter la cassure du poignet (souris et clavier)

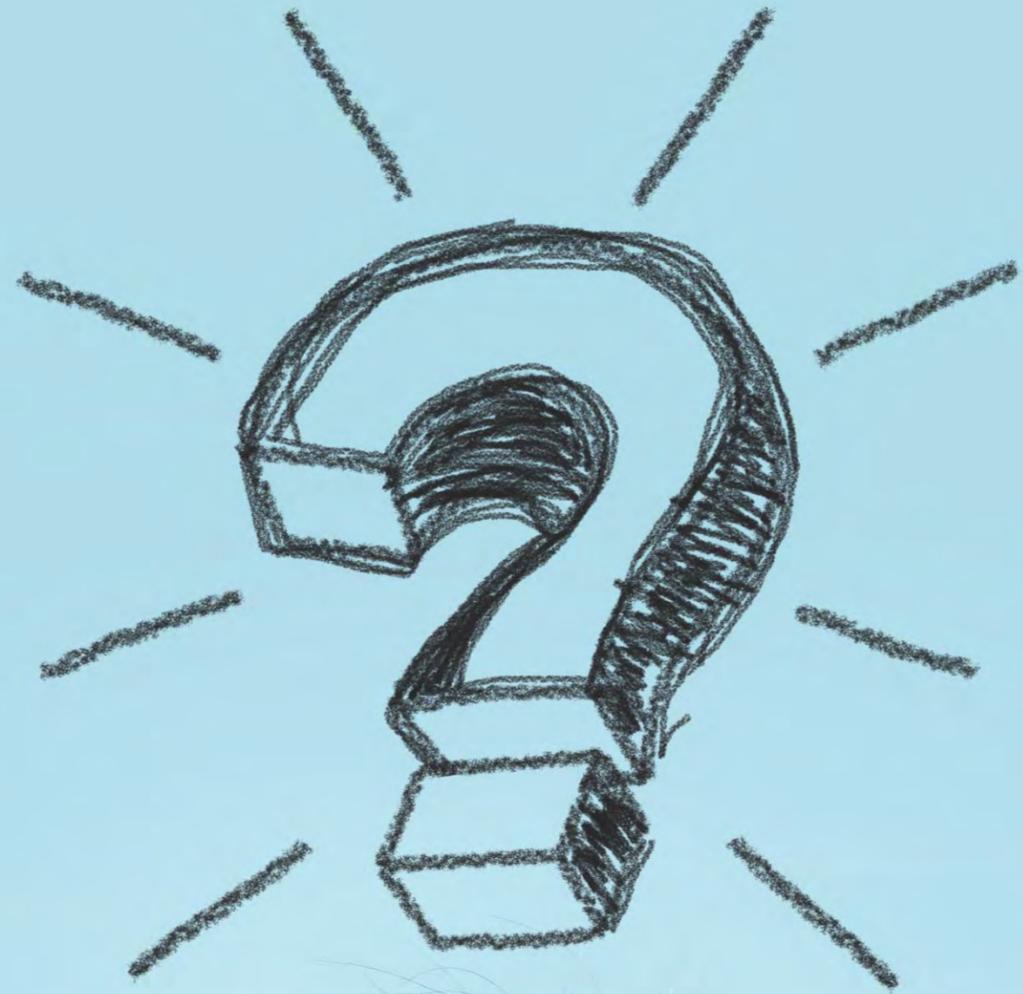


- Eviter l'extension du bras et rester dans l'axe

# Autres actions de prévention



- L'organisation du poste de travail
- Les formations gestes et postures ou PRAP et les sensibilisations
- L'affichage
- L'alternance des postures et des tâches, se déplacer
- Les étirements



# Avez-vous des questions ?

---



## RAPPEL :

- DU d'évaluation des risques professionnels
- Nomination d'un assistant de prévention

CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA MANCHE

139, rue Guillaume FOUACE – CS 12309

50009 Saint-Lô Cedex

02 33 77 89 00 | [cdg50@cdg50.fr](mailto:cdg50@cdg50.fr)

[www.cdg50.fr](http://www.cdg50.fr)



L'équipe  
du CDG50  
VOUS  
remercie !