



Actualités

#1. Mise en place d'un nouvel outil « document unique »

Le CDG33 franchit une étape importante dans l'optimisation de la prévention des risques professionnels. En effet, l'acquisition du module "Document Unique" de l'application "AGIRHE RH" offre une solution complète pour la création, la mise à jour et le partage du Document Unique (DU) ainsi que des plans annuels de prévention associés. Les collectivités adhérentes à l'offre globale SPST, souhaitant un accompagnement du CDG33 pour l'évaluation des risques professionnels, pourront désormais bénéficier d'une autonomie accrue dans la gestion de leur DU.

Nous croyons fermement à l'importance de la mutualisation des ressources pour une meilleure gestion des risques. C'est pourquoi nous offrons un accès privilégié à nos adhérents, sans frais d'acquisition ni de licence par utilisateur. De plus, le CDG33 contribue financièrement aux dépenses liées à cette application, démontrant ainsi notre engagement envers votre sécurité.

Les avantages de ce module « DU » sont multiples et destinés à simplifier sa gestion :

1. **Évaluation simplifiée des risques** : Grâce à des critères simples et objectifs, les collectivités peuvent désormais retranscrire l'évaluation des risques professionnels de manière précise et efficace.
2. **Édition facile du DU** : Vous pouvez désormais éditer le Document Unique à tout moment, avec une flexibilité totale pour répondre aux besoins spécifiques de votre organisation.
3. **Suivi des mises à jour** : Restez à jour avec les réglementations en vigueur ! Notre système vous permet de suivre rigoureusement les mises à jour annuelles obligatoires, garantissant ainsi votre conformité.
4. **PAPRIACT** : Transformez les plans d'actions en réalité ! Grâce à notre outil, la construction et le suivi des plans d'actions de prévention deviennent simples et efficaces.



#2. Projet PHARE, proposé par l'Institut Bergonié Unicancer

L'Institut Bergonié Unicancer, Centre Régional de Lutte contre le Cancer de Nouvelle Aquitaine, lance un programme pilote nommé PHARE (Programme Hospitalier d'Accompagnement au Retour à l'Emploi) en collaboration avec les entreprises et administrations locales. Ce projet vise à sensibiliser et éduquer les équipes managériales et des ressources humaines sur la manière d'accompagner les collaborateurs revenant au travail après un arrêt long dû à des maladies telles que le cancer. Des experts hospitaliers, médecins, psychologues et assistantes sociales, sont disponibles pour des interventions en présentiel ou en distanciel, adaptées aux besoins des entreprises éloignées de la région. Ce programme est entièrement gratuit dans le cadre d'une recherche financée par la Fondation Bergonié. Pour bénéficier de cet accompagnement pour vos collaborateurs en reprise d'activité, vous pouvez contacter Guilaine Wilkins, responsable du projet, via g.wilkins@bordeaux.unicancer.fr ou au 05.56.33.33.62.

#3. Remboursement de matériel prévention par le FNP¹ de la CNRACL²

Le FNP de la CNRACL lance un dispositif expérimental sur 2024, offrant un remboursement direct de matériel de prévention des risques professionnels aux employeurs territoriaux et hospitaliers. Ouvert aux employeurs immatriculés à la CNRACL de moins de 50 affiliés, ce dispositif vise à rembourser partiellement tout matériel de prévention acquis en 2023 et/ou 2024 (les factures seront demandées au moment du dépôt de la demande). Les remboursements couvrent 80% des dépenses jusqu'à 3 000€ TTC, avec une minoration de 50% pour les employeurs ayant moins de 50% de leurs effectifs affiliés à la CNRACL. Cette offre expérimentale est valable tout au long de l'année 2024, limitée à une demande annuelle par employeur.

Documentation complète et conditions de dépôt des demandes en cliquant ici [→ Doc](#)

Dans un souci de fluidité et simplicité, les demandes peuvent être déposées via mes démarches simplifiées au moyen du formulaire suivant : [→ Formulaire](#)

Pour toutes questions et demande de précisions : contact-FNP@caissedesdepots.fr

¹ Fonds National de Prévention

² Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales



Avril à Juin 2024

30/04 - 28/05 et 25/06 (CST) / 25/06 (F3SCT) : Réunions du CT – FSSSCT pour les collectivités relevant du Centre de Gestion [→](#)

17/04 - 30/04 - 15/05 - 05/06 - 19/06 et 03/07 : Conseil Médical en formation restreinte [→](#)

30/04 - 05/06 et 03/07 : Conseil Médical en formation plénière [→](#)

Du 01^{er} février au 30 avril : Déclaration Obligatoire des Travailleurs Handicapés [→](#)

Du 27 au 31 mai : Les journées de la sécurité routière au travail [→](#)



CNFPT

23/04 Sensibilisation à la santé mentale [→](#)

PREVENTICA

09/04 : Travail des ATSEM : les risques et leurs solutions [→](#)

25/04 : Comment prévenir les accidents graves et mortels ? [→](#)

INRS

06/06 : Travailler en période de forte chaleur : quelle prévention ? [→](#)

11/06 : Bruit au travail (3) – Évaluation et prévention [→](#)

18/06 : Utilisation des machines : les points clés de la démarche de prévention [→](#)

Contact :

**Centre de Gestion de la Fonction
Publique Territoriale de la Gironde**
Immeuble HORIOPOLIS
25 rue du Cardinal Richaud
CS 10019
33049 Bordeaux cedex

**Direction de la santé et de la
sécurité au travail :**

☎ 05 56 11 94 31
✉ spst@cdg33.fr



Réglementation : Handicap, quels changements ?

L'orientation des travailleurs handicapés en milieu ordinaire de travail devient de droit

Permet de bénéficier d'un accompagnement spécialisé pour une recherche d'emploi auprès de France Travail / Cap Emploi

À partir du 1er juillet 2024 la complémentaire santé des travailleurs en ESAT est obligatoire

Leurs travailleurs ne bénéficient pas du statut de « salariés » mais d'« usagers du médico-social ».

L'orientation en milieu protégé (ESAT)

N'est plus du seul du ressort des commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais peut aussi désormais être proposée par l'opérateur France Travail, en lien avec les Cap emploi.

Changement de dénomination pour les ESAT

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) deviennent des établissements et services « d'accompagnement » par le travail.

LOI N° 2023-1196 DU 18 DÉCEMBRE 2023 POUR LE PLEIN EMPLOI

Conservation des équipements de compensation du handicap entre entreprises

Cette portabilité des équipements peut être prévue par convention entre les deux entreprises concernées lorsque le poste présente les mêmes caractéristiques dans la nouvelle entreprise.

Pérennisation du motif de recours à l'intérim pour les bénéficiaires de l'OETH

Les entreprises peuvent dorénavant embaucher en intérim sans motif spécifique un salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Création du « Sac à dos numérique »

Ce service numérique, géré par la Caisse des dépôts et consignations, permet de recenser les informations relatives aux aménagements dont a bénéficié la personne en situation de handicap durant sa scolarité et sa vie professionnelle.

Inscription du CDD tremplin dans le Code du travail

Conclu entre une entreprise adaptée et une personne en situation de handicap pour une durée comprise entre 4 et 24 mois. Offre un accompagnement individualisé au salarié, qui pourra acquérir une expérience professionnelle et bénéficier d'une formation. Cela facilitera sa transition professionnelle vers d'autres entreprises.

Zoom sur les nouvelles missions du CDG33 – Dispositif de signalement AVDHAS

Toute collectivité employeur est tenue de mettre à disposition de ses agents un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes (AVDHAS). Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 détaille les conditions d'application du dispositif.

L'obligation de mettre en place ce dispositif de signalements s'impose à l'ensemble des employeurs territoriaux, quelle que soit la taille de la collectivité ou de l'établissement public.

Ce dispositif de signalement peut être mis en place par la collectivité ou l'EPCI employeur (en interne ou par un prestataire extérieur), mutualisé avec d'autres collectivités ou EPCI, ou être confié au CDG33 par voie de convention.

Convaincu de l'intérêt de ce dispositif, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose, depuis le 8 mars 2023, cette offre de service à toutes les collectivités et établissements publics de son ressort territorial, qu'ils/elles soient obligatoirement ou non obligatoirement affilié(e)s.

Le dispositif proposé par le CDG33 intègre :

- La mise à disposition de supports de communication/d'information,
- La mise en place d'un circuit de signalements sécurisé,
- Un accompagnement des signalants qui le souhaitent,
- La transmission du signalement à l'employeur pour traitement, accompagné d'un rapport avec préconisations formulées par le CDG33.

Pour confier au CDG33 la mise en œuvre du dispositif de recueil de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, il suffit à la CT/EP de :

- Prendre une délibération autorisant l'autorité territoriale à conclure avec le CDG33 la convention correspondante, et transmettre la convention signée au CDG33.

Pour aller plus loin, n'hésitez pas à consulter le site du CDG33 et notamment le lien ci-après : [👉](#)