



# LE CHÔMAGE : CALCUL DES INDEMNITÉS DE RETOUR À L'EMPLOI

Dans certaines situations, les agents de votre collectivité (titulaires et contractuels) ont droit aux allocations chômage. **Le Centre de Gestion du Finistère vous aide à faire face à la complexité de la réglementation, en matière d'indemnisation chômage et vous apporte toute l'assistance technique et juridique dans le traitement des dossiers.**

## ➤ VOS OBJECTIFS

Au quotidien, vous pouvez être confrontés à plusieurs situations telles que :

- le non-réintégration après disponibilité faute de poste vacants,
- le licenciement pour inaptitude physique,
- le licenciement pour insuffisance professionnelle,
- le refus de titularisation,
- la fin de CDD,
- le licenciement pour faute grave,
- la révocation de titulaire,
- le suivi des ruptures conventionnelles et des dossiers de calcul d'activité réduite.

## ➤ NOS SOLUTIONS

Les conseillers du Centre de Gestion du Finistère se mobilisent pour :

- instruire et établir la simulation de vos demandes ainsi que le suivi mensuel des droits à l'allocation chômage,
- vous apporter une assistance technique et juridique sur toutes les questions posées par l'application de la convention relative à l'assurance-chômage,
- fiabiliser et sécuriser juridiquement les documents fournis (notification d'admission).

## ➤ LES TARIFS

Un conseiller du Centre de Gestion analysera vos besoins et votre demande, en vue d'établir une proposition financière adaptée.

Les tarifs sont disponibles dans notre fonds documentaire en tapant le mot clé «[tarif](#)».

## ➤ LES CONTACTS

✉ paies@cdg29.bzh

☎ 02 98 64 11 30





# LE CHÔMAGE : CALCUL DES INDEMNITÉS DE RETOUR À L'EMPLOI

## ➤ LE DÉROULEMENT DE L'INTERVENTION

1

### Un état des lieux

Un état des lieux du régime indemnitaire sera réalisé se basant sur les délibérations, l'organisation et les pratiques organisationnelles permettant d'établir une synthèse de l'existant.

Celle-ci vous permettra d'identifier les éventuelles carences mais aussi d'envisager les bases d'un projet d'amélioration.

2

### Des propositions

**Définition des axes stratégiques et prise en compte des réalités des métiers par le biais d'entretiens.**

Cette étape est primordiale dans la réflexion. Un conseiller expert en rémunération et SIRH du Centre de Gestion rencontrera les élus, les membres de la direction et les agents dont des représentants du personnel. Cet échantillon sera à définir avec la direction pour qu'il soit le plus représentatif possible de votre collectivité. Une synthèse sera présentée au comité de pilotage (COPIL) pour validation (axes stratégiques, contraintes identifiées).

**Des propositions d'évolution de régime indemnitaire seront faites**, en prenant en compte les axes stratégiques et les contraintes réglementaires. Pour chaque proposition, une évaluation du coût financier sera réalisée ainsi qu'une projection des impacts individuels ou catégoriels.

3

### Un accompagnement dans la mise en oeuvre

**Lorsque le nouveau système de régime indemnitaire sera validé, il sera présenté aux agents par le conseiller du Centre de Gestion.** Un membre du COPIL sera sollicité pour argumenter les axes pris par la collectivité. Le conseiller du Centre de Gestion répondra aux questions techniques et statutaires.

Afin de faciliter la mise en place, nous accompagnerons votre service RH dans la rédaction des arrêtés individuels (propositions de modèles, réponses aux questions diverses, contrôles...).