

Regard territorial

N°15 | NOVEMBRE 2020 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Le CDG 13 partenaire des collectivités
- Dernière ligne droite pour les Lignes Directrices de Gestion
- Maintien d'activité et COVID : le pôle santé est à vos côtés !



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

« Le centre de gestion à vos côtés pendant cette nouvelle période de confinement. »

Cet automne, nous avons connu une recrudescence de la pandémie du Coronavirus. Le département des Bouches-du-Rhône a même été plus durement touché qu'au printemps. Les maires et présidents d'établissements publics ont été des acteurs attentifs et vigilants pendant toute cette période.

Une nouvelle fois, les collectivités territoriales ont montré qu'elles représentent un maillon indispensable et efficient de l'action publique. Elles ont préservé la continuité du service public, contribué à soutenir au mieux de leurs possibilités les acteurs économiques, tout en étant contraintes à reporter de nombreux événements.

De son côté, le CDG 13 s'est également adapté aux exigences du confinement, ajustant son mode de fonctionnement. Même s'il a été amené à revoir la programmation des concours, il s'est organisé afin que l'ensemble des missions ne souffre d'aucun retard et qu'il soit un appui pour les collectivités.

Ainsi, au plus fort de la crise sanitaire, le pôle Santé, constitué du service Prévention et Sécurité au Travail et du service Médecine Professionnelle et Préventive, a accompagné les autorités territoriales dans la mise en place des mesures permettant d'assurer la santé et la sécurité des agents et de maîtriser les effets de cette crise.

Tous les employeurs, secteurs publics et privés confondus, ont été conduits à fortement développer le télétravail en raison de la crise sanitaire et des recommandations gouvernementales. Sur ce sujet, outre l'article

de ce magazine, vous trouverez sur le site du CDG 13, des documents complémentaires pour sa mise en œuvre.

En matière de ressources humaines, la loi de transformation de la Fonction publique instaure désormais l'obligation pour toutes les collectivités territoriales de définir les Lignes Directrices de Gestion. Leur élaboration permet de formaliser la politique RH de la collectivité et ainsi d'afficher les orientations définies par l'autorité territoriale sur toute la durée du mandat.

Ce numéro de Regard Territorial est celui que recevront les élus nouvellement en place. Aussi, il nous a paru indispensable de présenter les missions du CDG 13 et les domaines dans lesquels ses services peuvent apporter une aide. Vous trouverez en particulier une présentation du service Conseil en Ressources Humaines et Accompagnement au Changement.

Enfin, le 28 octobre a eu lieu l'élection du nouveau conseil d'administration du CDG 13. Les élus des communes et des établissements affiliés au CDG 13 m'ont accordé leur confiance, en me positionnant en tête d'une liste œcuménique. L'installation du Conseil d'Administration et l'élection du Président et des Vice-présidents ont finalisé ce dispositif républicain le 5 novembre.

Je me réjouis de représenter les élus de notre territoire dans ses spécificités. Je serais à vos côtés pour six années pour vous apporter toute l'aide possible et faciliter le lien avec tous nos partenaires institutionnels.

Sommaire

ACTU

- 4 Le CDG 13 partenaire des collectivités
- 6 Dernière ligne droite pour les Lignes Directrices de Gestion
- 8 Le contrat d'apprentissage

COLLECTIVITÉS

- 10 Soutenir et protéger les agents victimes de discriminations
- 11 La mission d'accompagnement au changement du CDG 13 au service des collectivités pour « oser, engager, transformer »
- 12 Le télétravail s'impose

SANTÉ

- 14 Maintien d'activité et COVID : le pôle santé est à vos côtés !

À SAVOIR

- 16 Décryptage : les VPN

REGARD TERRITORIAL | N°15 • 2020

CDG 13 • Boulevard de la Grande Thumine CS10439 • 13098 AIX-EN-PROVENCE CEDEX 2 • Tél. 04 42 54 40 50

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : Georges Cristiani, Président du CDG 13 - COORDINATION GÉNÉRALE : Sakina Larbi, Daniel Zervudacki et Céline Cloarec
COMITÉ DE RÉDACTION : Djamel Abed, Gérald Bedo, François Di Martino, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier, et l'ensemble du personnel -
RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - CDG 13 - RÉALISATION GRAPHIQUE : CDG13 - Marianne Alivon - IMPRESSION : CDG13 - PÉRIODICITÉ :
Quadrimestriel.

Dépôt légal à la parution : N°ISNN 2493-3139 - Ne pas jeter sur la voie publique - Parution gratuite - Tous droits de reproduction réservés sauf autorisation.

Le CDG 13

partenaire des collectivités

APPUI AUX COLLECTIVITÉS

SERVICE EXPERTISE STATUTAIRE ET JURIDIQUE
Répond à vos questions juridiques. Il renseigne, conseille et accompagne dans les diverses démarches : statut de la fonction publique territoriale, élections, droit des assemblées, pouvoirs de police du maire, urbanisme...

SERVICE D'ACCOMPAGNEMENT AU CHANGEMENT
Propose une analyse organisationnelle sous diverses missions : accompagnement des ressources humaines, diagnostic du fonctionnement des services, élaboration de projet, aide au management, mise en place de formation-action.

SERVICE EXPERTISE ET ACCOMPAGNEMENT EN ARCHIVAGE
Assure la pérennité des documents papiers et numériques ainsi que des archives communales. Il instaure un système d'archivage cohérent, fonctionnel et réglementaire.

Le référent déontologue est chargé d'apporter au fonctionnaire tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés par le statut général. Sa fonction s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives de l'autorité territoriale.

EMPLOI TERRITORIAL

SERVICE CONCOURS
Organise les concours des catégories A, B et C des diverses filières afin de répondre aux besoins exprimés chaque année par les collectivités territoriales et établissements publics du département. Il assure également la gestion des listes d'aptitude établies à l'issue des différentes épreuves permettant ainsi l'accès à la Fonction publique territoriale.

SERVICE EMPLOI
Assure la promotion et la connaissance de l'emploi territorial et joue un rôle de facilitateur dans le processus de recrutement des collectivités territoriales. Il gère également une Bourse de l'emploi, accompagne les agents dans leur processus de mobilité, de transition professionnelle et de reclassement. Il aide à l'insertion professionnelle des aspirants à la Fonction publique territoriale et des lauréats de concours.

SANTÉ AU TRAVAIL

SERVICE PRÉVENTION ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
Conseille et accompagne les collectivités dans leur politique de prévention des risques professionnels : veille réglementaire et technique, mise en œuvre de la fonction d'inspection ; appui méthodologique et conception d'outils ; information, animation et sensibilisation des acteurs de la prévention.

SERVICE MÉDECINE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTIVE
Assure la surveillance médicale des agents des collectivités territoriales et conseille l'autorité et les agents en ce qui concerne l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services.

SERVICE INSTANCES MÉDICALES
Le Comité médical donne un avis sur les questions médicales soulevées en matière d'inaptitude physique à l'exercice des fonctions de l'agent, l'octroi et le renouvellement des congés de maladie et la réintégration à l'issue de ces congés lorsqu'il y a contestation. La Commission de réforme donne un avis sur l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie professionnelle et sur l'état de santé, les infirmités ou le taux d'invalidité qui en découlent.



Dernière ligne droite pour les Lignes Directrices de Gestion



LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PRÉVUES PAR LA LOI DU 6 AOÛT 2019 DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DOIVENT ÊTRE DÉFINIES PAR LES COLLECTIVITÉS D'ICI LA FIN DE L'ANNÉE. RETOUR SUR LES 3 OBJECTIFS DE CE DISPOSITIF PHARE AINSI QUE SUR LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ONT TROIS OBJECTIFS :

1

Déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences.
Celle-ci devra définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale, et fixer en conséquence des orientations et des actions à mener.

EXEMPLES D'ACTION PLURIANNUELLE À DÉPLOYER DANS LE CADRE DE CETTE LIGNE DE GESTION :

Modifier l'organisation des services et mettre à jour l'organigramme ; mettre en place une cartographie des compétences ; mettre en place / réviser les fiches de poste ; harmoniser le temps de travail dans le cadre de la réglementation sur les 1607H ; établir / mettre à jour le document unique...

2

Fixer les orientations et critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois.

Ainsi cette ligne directrice précisera les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Il conviendra notamment, pour les collectivités non affiliées à un CDG, de formaliser les critères d'avancement de grade et de promotion interne. Les collectivités affiliées devront quant à elles travailler uniquement en interne les critères d'avancement de grade, les lignes concernant la promotion interne étant établies en ce qui les concerne directement par le centre (cf. tableau ci-contre).

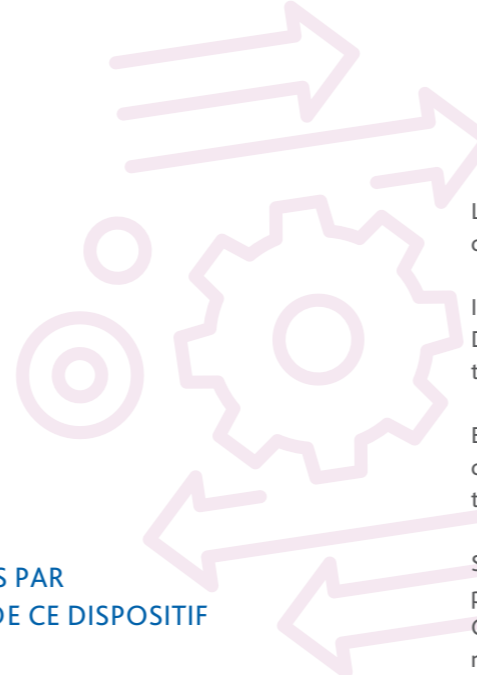
Collectivités/établissements NON AFFILIÉS au CDG	Collectivités/établissements AFFILIÉS au CDG
L'autorité arrête toutes les Lignes Directrices de Gestion après avis de son CST	L'autorité arrête toutes les Lignes de Gestion après avis de son CST sauf celles relatives à la promotion interne pour lesquelles : → - de 50 agents : avis du CST du CDG → + de 50 agents : avis du CST du CDG + avis du CST de la collectivité

3

Fixer les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
A ce titre, cette Ligne Directrice de Gestion visera à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

EXEMPLES D'ACTIONS À DÉPLOYER :

Favoriser l'égalité de rémunération, la mixité dans les filières et les services, l'égalité de traitement face à la formation et l'évolution professionnelle.

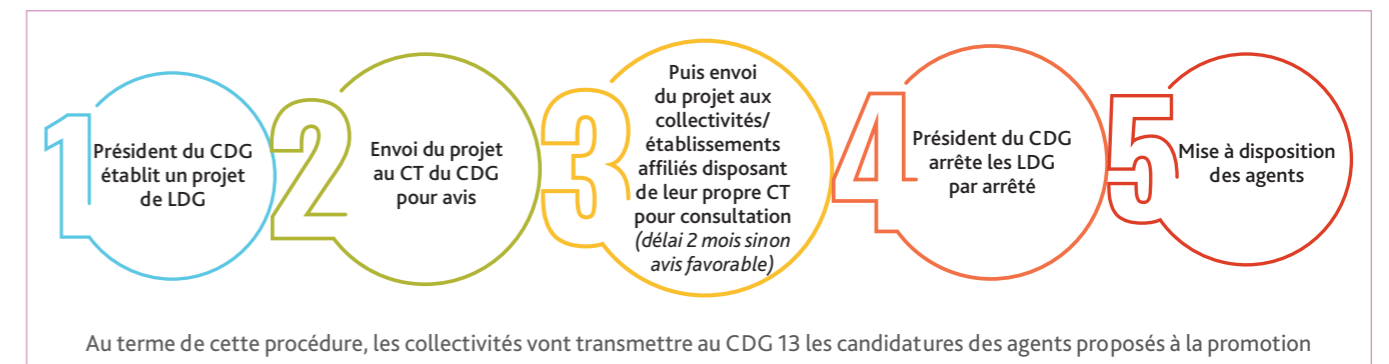


Les Lignes Directrices de Gestion sont arrêtées dans chaque collectivité par l'autorité territoriale après avis du Comité social territorial compétent (ou le Comité Technique jusqu'aux prochaines élections professionnelles) (cf. schéma ci-dessous)

Il est à noter qu'elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. De plus, par souci de transparence, elles sont obligatoirement rendues accessibles aux agents par voie numérique, et, le cas échéant, par tout autre moyen.

Enfin, les Lignes de Gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années et peuvent faire l'objet d'une révision en cours de période. Cela pourrait notamment se faire au regard du bilan de leur mise en œuvre qui doit être établi chaque année par l'autorité territoriale.

Si les Commissions Administratives Paritaires ont vu une partie de leurs compétences supprimées par la loi de transformation de la Fonction publique, il semble que les Lignes Directrices de Gestion sont appelées à constituer le nouveau cadre de référence pour la carrière des agents. Celui-ci sera d'autant plus efficace qu'il sera largement connu par les agents ... et donc contestable si les règles n'étaient pas scrupuleusement respectées par l'employeur. ■



Au terme de cette procédure, les collectivités vont transmettre au CDG 13 les candidatures des agents proposés à la promotion interne. Une publication des premières listes d'aptitudes de promotion interne issues de ce nouveau dispositif devrait intervenir au cours du premier trimestre 2021.



DES JOURNÉES D'ACTUALITÉ STATUTAIRE EN WEBINAIRE

Les 28 et 29 septembre le CNFPT et le CDG 13 se sont associés pour organiser deux webinaires visant à informer les collectivités sur plusieurs textes issus de la loi de transformation de la Fonction publique. Près de 80 personnes au total ont pu se connecter sur la plate forme numérique du CNFPT et obtenir des informations dispensées par les juristes du CDG 13 sur la mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, la procédure de rupture conventionnelle ou les nouveautés en matière de gestion des agents à temps non complet. Les présentations utilisées lors de ces webinaires sont disponibles sur le site : www.cdg13.com

ZOOM SUR LA RÉUNION DU 21 SEPTEMBRE

Les Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne sont mises en place par le centre de gestion compétent pour les collectivités qui lui sont affiliées (cf. tableau ci contre). Dans cette optique, le CDG 13 a souhaité consulter les organisations syndicales représentatives du département sur les critères qui seront mis en œuvre dans les prochains mois. Après deux réunions de travail, le projet des Lignes de Gestion de promotion interne sera soumis pour avis au Comité Technique du CDG 13 le 9 décembre 2020 et aux Comités Techniques des collectivités affiliées.



Le contrat d'apprentissage



LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE EST UN CONTRAT DE DROIT PRIVÉ OUVERT AUX JEUNES ÂGÉS DE 16 À 29 ANS EN DÉBUT DE CONTRAT. L'APPRENTISSAGE EST RÉALISÉ EN ALTERNANCE EN ENTREPRISE POUR UNE FORMATION PRATIQUE ET AU SEIN D'UN ÉTABLISSEMENT DE FORMATION POUR LES APPRENTISSAGES THÉORIQUES AVEC POUR FINALITÉ L'OBTENTION D'UN DIPLÔME D'ÉTAT DANS TOUTES LES FILIÈRES, DU CAP AU MASTER...

Depuis la loi du 17 juillet 1992, le secteur public peut accueillir des apprentis en application des dispositions du code du travail. En 2019, l'apprentissage a progressé de 16% en France avec près de 491 000 contrats, principalement dans le secteur privé. **Pour la Fonction publique, c'est 14 305 apprentis en 2019 dans les trois versants.**

Relativement modeste dans la Fonction publique, le contrat d'apprentissage représente pourtant une opportunité pour les employeurs publics locaux avec de nouveaux mécanismes d'incitation depuis la mise en œuvre de la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique. Plusieurs dispositions de cette loi visent à faciliter le développement de l'apprentissage au sein des trois versants de la Fonction publique.

Ainsi, les modalités de rémunération des apprentis du secteur public ont été alignées sur celles du droit commun prévues pour le secteur privé. La loi du 6 août 2019 a supprimé l'obligation de la majoration spécifique au secteur public de 10% et 20% selon le niveau de diplôme préparé.

De plus, pour la Fonction publique territoriale, **le financement des contrats d'apprentissage** relève désormais du CNFPT qui assure une participation aux frais de formation des apprentis à hauteur de 50% pour l'ensemble des contrats signés après le 1^{er} janvier 2020.

Les collectivités ayant recours au contrat d'apprentissage **sont également exonérées pour une part importante des cotisations sociales.**

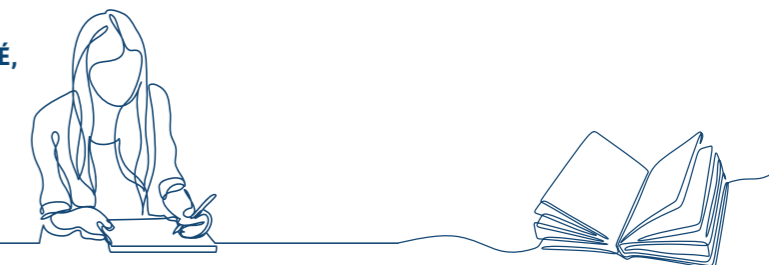
En pratique, le recours aux contrats d'apprentissage est voté par l'assemblée délibérante. La délibération fixe les modalités de recrutement et le nombre maximum d'apprentis en précisant les services concernés et autorise l'exécutif à signer les contrats.

Au préalable, le Comité Technique doit être saisi pour avis. Le recrutement est ensuite formalisé par la conclusion d'une convention de formation entre la collectivité recrutant l'apprenti et le Centre de Formation des Apprentis (CFA) auquel est adossée la formation.

Actuellement les établissements d'enseignement supérieur **développent la voie de l'apprentissage en ouvrant de nouveaux diplômes.** Ainsi, l'IEP d'Aix-en-Provence propose depuis la rentrée 2019-2020 une Licence d'Administration Publique en alternance, mais également deux Master. L'IMPGT (Institut de Management Public et Gouvernance Territoriale) d'Aix-en-Provence a également développé une offre de formation en apprentissage en Licence et Master.

LES ATOUTS DE CETTE VOIE DE PROFESSIONNALISATION SONT INDÉNIABLES POUR LES APPRENTIS : ACQUISITION DES COMPORTEMENTS PROFESSIONNELS ATTENDUS EN SITUATION DE TRAVAIL ET DE COMPÉTENCES PRATIQUES, CRÉATION D'UN RÉSEAU PROFESSIONNEL, DÉVELOPPEMENT DE L'AUTONOMIE... ▀

RETOUR D'EXPÉRIENCE DE LARA SOULIÉ, EN ALTERNANCE AU CDG 13 PENDANT L'ANNÉE UNIVERSITAIRE 2019-2020



Désireuse de me confronter à la réalité de l'administration et d'appréhender le milieu professionnel, j'ai candidaté à la Licence d'Administration Publique en alternance (LAP) de Sciences-Po Aix. Je souhaitais par cette formation allier théorie et pratique afin de mieux appréhender le milieu administratif, de découvrir le monde du travail, et d'être préparée aux concours administratifs de catégorie A.

cette formation m'a amenée à découvrir le fonctionnement d'un établissement public administratif local (nomenclature, contraintes budgétaires et procédurales, ressources disponibles, etc). Ainsi, l'alternant se fait une représentation plus concrète de l'univers administratif.

Mon année d'apprentissage s'est effectuée au sein du Pôle Ressources du CDG 13, au service Marchés Publics. J'ai pu découvrir conjointement la commande publique et les métiers qui appliquent cette matière au quotidien.

« L'apprentissage permet également aux étudiants de définir leur projet professionnel mais aussi de se construire un réseau de professionnels. »

Le cursus en alternance est extrêmement enrichissant. Débouchant sur une expérience professionnelle gratifiante, il m'a conduit à mettre en pratique les enseignements universitaires dispensés en parallèle. L'alternance a contribué au développement de mon raisonnement juridique et de ma conscience professionnelle. Dans le cadre de la LAP,

Dans mon parcours universitaire, cette année d'apprentissage constitue une expérience valorisante, pouvant être mise en avant à l'occasion des concours administratifs.

Les avantages de l'alternance - contacts avec des professionnels, mise en pratique, travail en équipe, travail écrit comme oral - permettent d'acquérir plus de confiance en soi et de renforcer ses compétences professionnelles avant l'entrée dans le monde du travail. Enfin, l'apprentissage constitue une activité salariée extrêmement responsabilisante pour l'étudiant : salaire, documents administratifs à remplir, ponctualité, politesse...



Soutenir et protéger les agents victimes de discriminations



PRÉVUE AU SEIN DU TITRE V DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 6 AOÛT 2019, LA MISE EN PLACE D'UN DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET D'ORIENTATION POUR LES AGENTS VICTIMES CONSTITUAIT LA PREMIÈRE MESURE DU PREMIER CHAPITRE DE CETTE PARTIE DE LA LOI, CHAPITRE CONSACRÉ À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS.

UN NOUVEAU DISPOSITIF

C'est donc dans cette perspective de lutte contre les inégalités et les discriminations que la loi a créé au 8 août 2019 un nouvel article 6 quater A au sein de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Car il s'agit bien, par ce nouveau dispositif s'imposant à tous les employeurs territoriaux, **de lutter contre plusieurs formes de discriminations et de violences**. Si ce texte est souvent cité comme une mesure luttant contre les faits de harcèlement, la rédaction s'avère en réalité plus large. Ainsi, ce dispositif de signalement a pour objet « de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés ».

Par ailleurs, s'il concerne en premier lieu les potentielles victimes, ce dispositif doit également permettre de recueillir les signalements des témoins de tels agissements.

Ne manquait donc plus que le texte d'application précisant les conditions de mise en œuvre de ce dispositif, ce qui fut chose faite avec la publication du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la Fonction publique.

Concrètement, ce dispositif doit être mis en place par les autorités territoriales après avis du comité technique, le décret définissant précisément le contenu de l'acte devant être pris à cet égard.

In fine, il doit aboutir à la mise en place de trois types de procédures visant au recueil des signalements, mais aussi à l'orientation des agents (vers les services de soutien appropriés) mais aussi vers les autorités compétentes pour le traitement des faits signalés (notamment pour la mise en œuvre de la protection fonctionnelle). L'information des agents et le cas échéant le respect d'une stricte confidentialité dans le cadre des dossiers sont également des parties intégrantes de la mise en place de ce dispositif.

UNE POSSIBLE MUTUALISATION

Faciliter la mise en œuvre de ce dispositif, favoriser la mise en commun de compétences, libérer plus facilement la parole des personnes s'estimant victimes ou autre... Autant de raisons qui ont certainement conduit le législateur à permettre aux employeurs de mutualiser ce dispositif.

Deux possibilités en ce sens : soit par voie de convention entre plusieurs employeurs territoriaux, soit pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics qui en font la demande, par convention avec les centres de gestion (cf. encadré). Quoiqu'il en soit chaque employeur devra décliner rapidement ce dispositif afin de répondre à des enjeux sensibles de protection des agents publics. ■

Conformément au principe de mutualisation prévu à l'article 26-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le CDG 13 travaille actuellement à l'élaboration d'une procédure qui sera proposée aux collectivités en début d'année 2021. Une communication vous sera adressée en ce sens.

La mission d'accompagnement au changement du CDG 13 au service des collectivités pour « oser, engager, transformer »



DANS UN CONTEXTE DE TRANSFORMATION DE L'ACTION PUBLIQUE, DOUBLÉ DES INCERTITUDES LIÉES À LA CRISE SANITAIRE SANS PRÉCÉDENT QUE NOUS TRAVERSONS, LES COLLECTIVITÉS ANIMENT LES SERVICES PUBLICS AVEC CONVICTION ET ENGAGEMENT. LES DÉFIS SONT NOMBREUX : PERFORMANCE, MAÎTRISE BUDGÉTAIRE, PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE, QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL, DIGITALISATION DES SERVICES, TRANSFORMATION DES MÉTIERS...

La mission de conseil en organisation du CDG13, mission historique créée il y a plus de 30 ans par ses pères fondateurs en réponse aux besoins des employeurs territoriaux, accompagne à leur demande les collectivités, affiliées et non affiliées, dans leurs projets de transformation.

Conforté dans cette position audacieuse et son rôle de tiers de confiance en matière d'expertise organisationnelle (article 25 révisé de la loi de 84), le CDG13 propose aujourd'hui des prestations de diagnostics organisationnels, de conseil RH, d'élaboration de plans d'actions, de missions d'accompagnement au changement. Ses domaines d'intervention sont multiples : projets d'évolution de l'organisation du temps de travail, prévention et gestion de l'absentéisme, réorganisation de services municipaux sur les différents secteurs des politiques publiques territorialisés (sécurité, enfance, propreté, culture...), missions d'appui à la mise en œuvre des dispositifs réglementaires sur le volet RH (régime indemnitaire, entretien professionnel, égalité femme/homme...). Aujourd'hui, la mission engage elle-même sa transition, s'adapte, évolue pour répondre aux nouvelles attentes et contraintes des

collectivités, aux nouvelles aspirations des agents publics, aux nouvelles formes d'organisation du travail tournées vers davantage de transversalité et de coopérations, d'horizontalité, d'allègement de la ligne hiérarchique, d'autonomie et de responsabilisation... L'objectif est d'accompagner les équipes pour permettre aux gouvernances de déployer les axes de leur projet de mandature au service de l'intérêt général, en contexte d'incertitudes et de complexité.

La mission d'accompagnement porte ainsi un regard pluridisciplinaire, organisationnel, statutaire, de santé au travail, et s'attache à développer les techniques et les méthodes d'animation inspirées des démarches d'intelligence collective et d'innovation publique.

Afin de réengager le collectif, le pari fait reste celui d'une co-construction avec l'ensemble des parties prenantes : agents, managers, décideurs, acteurs du dialogue social et usagers, pour bâtir les services publics de demain, durables, solidaires et inclusifs. ■

POUR TOUT ÉCHANGE :

Agnès BATTIMELLI Consultante - abattimelli@cdg13.com
Gérald BEDO Responsable - gbedo@cdg13.com

EXEMPLES DE MISSIONS





Le télétravail s'impose



LA CRISE SANITAIRE INÉDITE DE LA COVID-19 ET LE CONFINEMENT GÉNÉRAL DÉCIDÉ AU PRINTEMPS ONT CONTRAINT LES COLLECTIVITÉS À DÉPLOYER DANS L'URGENCE LE TÉLÉTRAVAIL, DANS UN MODE BIEN SOUVENT DÉGRADÉ AVEC DES MOYENS MATÉRIELS LIMITÉS. AVEC CETTE NOUVELLE PÉRIODE DE CONFINEMENT DIT « ADAPTÉ », ANNONCÉE PAR LE CHEF DE L'ÉTAT LE 28 OCTOBRE DERNIER, LE TÉLÉTRAVAIL EST UNE NOUVELLE FOIS AU CŒUR DE L'ACTUALITÉ DES ORGANISATIONS.

Le confinement sur l'ensemble du territoire est entré en vigueur le 29 octobre avec une généralisation du télétravail. Ainsi, une circulaire du Ministère de la transformation et de la Fonction publique en date du 29 octobre relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire impose le télétravail comme règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

Le télétravail, peu développé jusqu'à présent dans la Fonction publique s'intensifie à l'occasion de cette crise sanitaire, et de nombreuses collectivités s'interrogent sur l'organisation actuelle du travail et sur l'introduction du télétravail de manière plus pérenne au-delà de la crise.

Dans ce contexte de crise sanitaire, un décret sur les nouvelles modalités d'exercice du télétravail dans la Fonction publique, pris en application des dispositions de l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, a été publié au Journal officiel du 6 mai dernier. Il apporte son lot de modifications au décret du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la Fonction publique et la magistrature.

Ce décret assouplit les modalités de recours au télétravail dans la Fonction publique, il autorise notamment le recours au télétravail ponctuel.

D'une manière générale, le télétravail s'inscrit dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et de performance.

Il répond ainsi à des enjeux environnementaux en réduisant les trajets et les émissions de gaz à effet de serre, sociaux en favorisant le bien-être des agents grâce à la réduction des temps de transport et donc de la fatigue et du stress, ainsi que managériaux en modernisant l'action publique et les méthodes de travail par la dématérialisation des procédures...

La mise en œuvre du télétravail doit garantir l'égalité de traitement entre les agents en télétravail et les agents sur sites. Dès lors il est nécessaire de s'interroger sur la soutenabilité de l'organisation en télétravail et sur la continuité du service public.

Certaines activités peuvent être exclues du télétravail au regard de leurs spécificités comme par exemple les activités nécessitant quotidiennement d'assurer l'accueil physique du public.

A l'occasion de la crise sanitaire actuelle le télétravail est ouvert à toutes les activités qui le permettent, en revanche dans le cadre de la pérennisation de ce dispositif, il conviendra non seulement de définir des critères d'accessibilité et d'éligibilité des agents tels que l'éloignement domicile/travail, les pré-requis techniques au domicile, mais également la possibilité de dématérialisation du processus de travail, la capacité de l'agent à s'organiser à distance et à travailler en autonomie.

« Le dispositif doit s'appuyer sur des outils formalisés : une charte du télétravail, des fiches pratiques à destination des télétravailleurs et des encadrants... »

Document essentiel, la Charte définit et détermine les principes généraux du télétravail, et prévoit l'ensemble des modalités de mise en œuvre pratique du télétravail : la durée et le périmètre, la forme du télétravail et la quotité, la procédure de candidature, les conditions d'éligibilité fonctionnelle et technique des agents au regard de critères à définir, le lieu, la durée et le temps de travail, l'équipement du télétravailleur ou encore les modalités de définition des activités télétravaillées, le suivi et le contrôle.

D'autres documents pourront être déployés afin d'aider managers et agents à appréhender cette nouvelle organisation du travail. Ainsi, le guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique réalisé par la DGAFP (2016) propose des fiches pratiques d'auto-évaluation des encadrants sur le thème « Mettre en place le télétravail dans son service »,

mais également à destination des agents sur le thème « Télétravailler à mon domicile ».

D'un point de vue technique, des moyens matériels doivent être prévus par la collectivité pour permettre le télétravail : pool de postes informatiques portables avec des outils collaboratifs adaptés (visioconférence), accès VPN...

En termes de procédure, le dispositif est soumis au Comité technique de la collectivité pour avis puis voté par l'assemblée délibérante en amont de sa mise en œuvre effective.

L'instauration du télétravail nécessite la bonne prise en compte des points de vigilance suivants : établir des règles connues de tous à l'appui d'une charte ou d'un protocole, communiquer dès le départ afin que le dispositif ne soit pas vécu comme une injustice pour les agents qui n'en bénéficieraient pas, maintenir le lien et favoriser les échanges pour éviter l'isolement, ou encore disposer de moyens matériels en adéquation avec cette organisation du travail.

Consultez notre dossier dédié au « Télétravail » sur le site internet du CDG 13.

LE TÉLÉTRAVAIL DANS LA CIRCULAIRE DU 29 OCTOBRE 2020

Cette circulaire entend notamment généraliser le recours au télétravail dans la Fonction publique au regard de la dégradation de la situation sanitaire dans le pays.

Les agents publics dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail.

Il revient en conséquence aux chefs de service de définir des organisations de travail tenant pleinement compte de ces mesures tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.



Maintien d'activité et COVID : le pôle santé est à vos côtés !



SUR LE TERRAIN, LE PÔLE SANTÉ, PRÉVENTEURS ET MÉDECINS, APPELE À LA PRUDENCE. DEPUIS LA REPRISE DE L'ACTIVITÉ ET LA MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE ORGANISATION ET DE PROTOCOLES SANITAIRES PARFOIS CONTRAIGNANTS, LES COLLECTIVITÉS DOIVENT FAIRE FACE À UNE RECRUESCENCE DES ACCIDENTS DU TRAVAIL DU FAIT DE LA BAISSÉ DE VIGILANCE DANS L'APPLICATION DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ ET PROCÉDURES.

Au plus fort de la crise sanitaire, les services Prévention et Sécurité au Travail (PST) et de Médecine Professionnelle et Préventive (MPP) du CDG 13 ont accompagné les autorités territoriales dans la mise en place des mesures de prévention en vue d'assurer la santé et la sécurité des agents et maîtriser les effets de cette crise. Ainsi, les médecins et les préventeurs se sont mobilisés afin d'apporter leur soutien et conseil dans le traitement de situations individuelles (prise en charge et orientation des agents vulnérables, des cas positifs et des cas contacts), dans le cadre du dialogue social (CHSCT exceptionnels) et dans la réflexion des mesures à mettre en œuvre en matière de continuité et reprise progressive d'activité (mise en place des nouvelles organisations et des protocoles sanitaires).

Aujourd'hui, les missions de service public ont repris dans un contexte incertain et évolutif. Les agents, sont partiellement en télétravail ou en présentiel, et soumis à de nouvelles contraintes génératrices d'accident du travail.

En effet, la crise sanitaire a affaibli les organisations et accentué l'exposition aux risques professionnels !

Plus que jamais, préventeurs et médecins ont un rôle d'appui et de conseil auprès des employeurs territoriaux. Ils développent eux aussi, régulièrement, de nouvelles actions orientées sur la gestion de la Covid-19 :

- **Conseiller et vérifier sur le terrain** l'application des mesures sanitaires en vigueur (protocoles, consignes etc.) en fonction des métiers (petite enfance, école, restauration collective, accueil du public...) et des locaux (aménagement des sens de circulation, mesures de protection, signalisation etc.).
- **Participer aux CHSCT et réflexions engagées** en matière de télétravail et de mise à jour du Document Unique (DU) en y intégrant la thématique Covid-19 pour qu'elle devienne un risque maîtrisé comme les autres.
- **Formuler des préconisations** spécifiques tenant compte des situations individuelles et collectives dans le but de protéger vos agents et vos organisations.

LE MÉDECIN DE PRÉVENTION À UN RÔLE DE CONSEIL RENFORCÉ DANS LE CADRE DE LA PRÉVENTION DE LA COVID-19



Il lui appartient d'identifier les postes de travail, les agents exposés, d'adapter les mesures déjà recommandées lors de la sortie du confinement et de faciliter la communication auprès du personnel :

- pour le déploiement in situ des mesures de distanciation entre agents, notamment dans les véhicules de fonction,
- pour la délimitation pragmatique des zones, nécessitant le port du masque spécifique,
- pour l'accessibilité au lavage des mains ou au gel hydroalcoolique en tous lieux,
- pour le nettoyage régulier du poste de travail, des parties communes, des objets manipulés par plusieurs avec un produit virucide respectant la norme EN 14476.

Parallèlement, le service Prévention Sécurité au Travail du CDG 13 poursuit ses missions régaliennes d'inspection et de conseil afin de faire progresser les politiques de prévention et ainsi mieux prendre en compte les risques professionnels du quotidien par l'ensemble des acteurs des collectivités (autorité territoriale, encadrement, représentants du personnel et agents).

A titre d'exemple les préventeurs interviennent sur :

- La coanimation de groupes de travail sur le document unique ou la prévention des risques psychosociaux,
- L'accompagnement des encadrants et élus dans la prise en compte de la réglementation en matière de santé et sécurité au travail dans les projets d'aménagement ou de rénovation de locaux,
- La formalisation de documents réglementaires lors du recours à des entreprises extérieures,
- La mise en place d'une organisation afin de mieux appréhender le risque incendie. ■

Faire appel au Pôle Santé, et s'appuyer sur la complémentarité des compétences (médecins et préventeurs), permet à chaque autorité territoriale d'être accompagnée dans ses obligations afin de prévenir les dommages sur la santé et protéger les agents des risques professionnels, améliorer les conditions de travail et contribuer au maintien dans l'emploi des agents.



RÉCEMMENT, LES INTERVENTIONS DES PRÉVENTEURS AU SEIN DE DIFFÉRENTES STRUCTURES : ÉCOLES, SALLE CULTURELLE, BIBLIOTHÈQUE, ONT PERMIS LA MISE EN PLACE D'ACTIONS DE NATURE À LIMITER LA PROPAGATION DE LA COVID-19.

- **Le port du masque systématique** : veiller au port effectif du masque, sensibiliser les agents sur la durée du port et les bonnes pratiques d'utilisation, doter les agents en masques,
- **Une organisation du travail revue** : instaurer des temps de repas en décalé pour les ATSEM et animateurs (avant ou après le service) et par petits groupes, définir la conduite à tenir en cas de suspicion de cas Covid-19,
- **Des opérations strictes de désinfection/nettoyage des locaux** : nettoyer une fois par jour les sols/grandes surfaces avec les produits habituels, nettoyer les surfaces de contact une fois par jour avec des produits virucides (NF EN 14476), évacuer les poubelles quotidiennement.

Décryptage : Les VPN

C'est quoi ?

Les VPN (Virtual Private Network) sont des réseaux virtuels privés qui permettent la connexion entre deux réseaux à travers un tunnel sécurisé.

Ainsi les données qui transitent par ce tunnel sont chiffrées afin notamment de protéger une entreprise ou une collectivité contre les attaques extérieures.

Les réseaux VPN permettent aussi de protéger l'anonymat sur les réseaux en masquant son adresse IP. Ils améliorent ainsi la confidentialité des données échangées sur le Web.

Ce qui change pour les collectivités ?

Le VPN sécurise le réseau informatique de la collectivité. Le VPN est une solution technique adaptée à la mise en place du télétravail par exemple. L'agent peut ainsi accéder à la même information quel que soit le lieu où il se trouve. En clair, l'accès VPN peut apporter des réponses à la mobilité des agents itinérants.

Qu'est-ce que cela m'apporte ?

Il est utilisé dans les entreprises ou les collectivités pour relier des sites distants afin de permettre le télétravail ou les prises de main à distance pour la maintenance de l'infrastructure informatique par exemple. Ainsi, un agent peut se connecter au réseau de sa collectivité de manière sécurisée à partir de son domicile.

Et un prestataire peut prendre la main à distance pour des installations ou la maintenance de l'infrastructure technique de la collectivité.



Retour en images



FORUM SCIENCES PO AIX-EN-PROVENCE
01 OCTOBRE 2020



FORUM EMPLOI DE SALON-DE-PROVENCE
16 OCTOBRE 2020

ÉPREUVES ÉCRITES DU CONCOURS D'ASSISTANT
SOCIO-ÉDUCATIF 01 OCTOBRE 2020



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
BOUCHES-DU-RHÔNE

CDG 13
Bd de la Grande Thumine - CS 10439
13098 Aix-en-Provence Cedex 2
Tél. 04 42 54 40 50 - Fax 04 42 54 40 51
www.cdg13.com