

Regard territorial

N°14 | JUILLET 2020 | LE MAGAZINE D'INFORMATION DU CDG 13



- Paroles d'experts : la territoriale après la crise sanitaire
- Comment procéder à un retour d'expérience efficient ?
- Les concours à l'épreuve de la Covid-19



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

www.cdg13.com

Édito de Georges CRISTIANI

L'objectif de nos services était d'assurer la continuité de nos missions, et de s'engager aux côtés des élus et responsables territoriaux en prise avec les contraintes de terrain.

La situation liée à la crise sanitaire internationale que nous traversons est à bien des égards, unique et hors norme. Faisant fi des schémas d'organisation classique, il a fallu pendant la première phase de cette crise inédite, que toutes les collectivités inventent de nouveaux modes de fonctionnement pour assurer les services essentiels à la population et fassent preuve plus que jamais, d'agilité.

Le CDG 13 a dû également s'adapter afin d'être à votre service différemment pendant cette période. L'objectif de nos services était d'assurer la continuité de nos missions, et de s'engager aux côtés des élus et responsables territoriaux en prise avec les contraintes de terrain.

Ainsi le conseil statutaire, la veille juridique, l'accompagnement en matière de prévention et santé au travail ont notamment été assurés durant le confinement et bien entendu ce travail s'est poursuivi pendant les différentes phases de déconfinement.

Cette période particulière nous a amenés à penser autrement notre manière de servir. Les employeurs locaux se sont efforcés de répondre aux exigences des ordonnances relevant de la loi d'urgence sanitaire du 25 mars 2020 dont la mise en œuvre s'est révélée parfois délicate.

Un tour d'horizon des missions du CDG 13 permettra de faire un état de la situation aujourd'hui concernant les concours ou les instances médicales. De nombreux outils ont été rédigés à votre attention durant cette période. Nous vous en rappellerons leurs possibles usages.

Même si la crise sanitaire est encore présente, il nous a paru important de faire un point sur les textes de loi, hors covid, qui ont été publiés durant le confinement. Certains concernent la loi de Transformation Publique et méritent que nous nous y attardions.

Alors que le Président de la République vient d'annoncer que nous tournons la page du premier acte de l'épidémie, je souhaite rendre hommage aux soignants et à tous ces femmes et hommes qui se sont engagés au quotidien pour lutter contre le virus ou assurer une continuité de service.

Les agents publics, quelle que soit la Fonction publique ont été d'importants maillons dans la lutte contre l'épidémie. Si nous pouvons « ouvrir » de nouveau le pays, c'est parce qu'à chaque étape de l'épidémie, chacun a pris sa part pour assurer les services essentiels à la Nation.

*Je tiens à féliciter et rendre hommage à tous les maïns, élus municipaux et agents territoriaux qui ont assuré au quotidien, avec un indéfectible dévouement, le service public territorial !
Bravo à vous tous !
Georges CRISTIANI*

Sommaire

- ENTRETIEN** 4 Interview Henri BERGERON, Directeur de recherche au CNRS
- ACTU** 6 Paroles d'experts : la territoriale après la crise sanitaire Alain Beaumont, Jean-Jacques Roux, Thierry Tamburini
- DOSSIER** 8 Comment procéder à un retour d'expérience efficient ?
- EMPLOI** 10 Les concours à l'épreuve de la Covid-19
11 Quand la crise sanitaire perturbe la campagne Bilan social 2019
- SANTÉ** 12 La prévention des risques à l'heure de la Covid-19
- COLLECTIVITÉS** 14 Les « textes oubliés » du confinement
- À SAVOIR** 16 Décryptage : la cyberattaque

REGARD TERRITORIAL | N°14 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, Cynthia Joubertjean, Delphine Rullier et l'ensemble du personnel - RÉDACTION : CDG 13 - PHOTOS : Adobe Stock - CDG 13 - RÉALISATION GRAPHIQUE : Marianne Alivon CDG13 - IMPRESSION : CDG 13 - 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.

Henri BERGERON



Pendant la crise sanitaire que nous venons de connaître, les personnels et les managers des hôpitaux et des collectivités locales ont dû inventer, souvent dans l'urgence, de nouveaux modes de pilotage et de coordination (création de nouveaux services à la population, priorisation des missions) et modes de travail (télétravail, visioconférence, alternance des équipes de terrain). Des cohésions et des dynamiques se sont créées avec des effectifs souvent incomplets. Des métiers jusqu'alors déconsidérés se sont révélés indispensables (aides-soignants, infirmières, personnes d'entretien, de ramassage des ordures ménagères...).



Regard Territorial : Selon vous, quels sont les enseignements à retenir vis-à-vis de notre relation au travail (résistances, adaptations...) pendant cette période et de notre perception de certains métiers jusque-là « invisibles » ?

Henri BERGERON Tout d'abord je tiens à vous dire que c'est une sociologie un peu fragile que je pratique pour vous, fondée sur une base empirique encore limitée et non pas sur une recherche achevée, même si en ce moment je mène un travail approfondi sur les coopérations inédites qui se sont créées à l'hôpital. C'est donc une analyse encore parcellaire, fondée sur quelques remontées d'informations sur comment ça s'est passé dans certaines villes, notamment entre institutions, Préfecture, Région, Agence Régionale de Santé et quelques éléments sur les services de secours.

On s'est rendu compte dans cette crise qu'il existe un certain nombre d'activités essentielles, élémentaires, au sens d'un élément fondamental pour qu'une société tienne. De ce point de vue, il y a vraiment une prise de conscience qu'on est très dépendant du transport des denrées et des

matières premières, par exemple. Pour autant, je ne suis pas du tout certain que tous les métiers qui ont été mis en valeur, en particulier médiatiquement pendant ces quelques mois, sortent tous avec la même capacité de renégocier une position plus avantageuse dans l'espace social.

« **Est-ce que les livreurs, les éboueurs, les coursiers, les facteurs, vont vraiment profiter de cette crise pour obtenir des positions plus favorables dans leurs organisations ? Ce n'est pas évident.** »

En revanche, au moins un métier ou un ensemble de métiers pourrait en profiter, ce sont les soignants. Avant la crise, les gens avaient bien sûr connaissance du fait que politiques de l'Etat providence au sens large été

travaillées par des logiques d'économie et de rationalisation managériale. Les réformes des retraites et de l'assurance chômage étaient par exemple poussées pour des problématiques d'économie budgétaire. On savait aussi que l'Hôpital avait connu des réductions de budget qui s'étaient traduites par des diminutions de personnel et des fermetures de lits. Pour autant je ne suis pas certain que tout le monde avait une mesure très précise des conséquences qu'avait ce mouvement d'économie à l'Hôpital. Au contraire aujourd'hui, tout le monde le sait. Mon pari c'est que les professions médicales et paramédicales vont globalement être dans une position plus favorable pour négocier leur avenir. Certaines spécialités notamment en réanimation médicale, d'infectiologie, et même les services d'hygiène hospitalière vont peut-être avoir une capacité de négociation plus importante. Ce sont des personnels qui ont été très mobilisés pendant la crise et qui ont beaucoup comptés. On a été dans une situation exceptionnelle, c'est la première fois qu'on a laissé libre choix aux soignants

en leur disant que le budget n'était pas un problème et que les autres activités/interventions étaient arrêtées. Ça crée les conditions pour une coopération efficace.

► **Le service public a retrouvé ses lettres de noblesse grâce à l'engagement des personnels soignants et aux personnels des collectivités qui ont continué à exercer leur métier dans des conditions difficiles. Au-delà du sens qu'ils peuvent donner à leur action, quelle analyse faites-vous de leur engagement, de leur relation au travail et des effets à termes ? Comment préserver les aspects positifs de cet engagement ?**

Il y a évidemment un ethos, un esprit d'engagement et de dévouement pour toute une série de métiers du service public. Ce que montrent nos études, c'est que quand dans une organisation, quelle qu'elle soit (école, compagnie aérienne, hôpital), vous dites aux gens que tout le monde s'arrête pour répondre à un seul problème (avec par exemple la déprogrammation des chirurgies) sans problème de budget, c'est un sacré facteur de coopération. J'en veux pour preuve que les mêmes soignants par exemple ont pu être extrêmement solidaires à l'hôpital dans le cadre de ces conditions difficiles alors que dès qu'il s'est agi de la recherche (notamment avec les essais cliniques), les

soignants sont alors capables de se mener une guerre incroyable. C'est surprenant car parfois ce sont les mêmes personnes. Alors comment expliquer que les gens soient très coopératifs sur un sujet et beaucoup moins sur l'autre. Serait-ce des personnes qui sont schizoéphrènes ou est-ce que les conditions de leur coopération sont réunies dans un cas, beaucoup moins dans l'autre ?

► **Le management des équipes, le pilotage des activités et les modes de communication ont été bousculés. Quelles réflexions ces fonctionnements « improvisés » vous inspirent-elles ? Quels enseignements peut-on en retirer pour transformer de manière adaptée le service public local ?**

Il y a eu deux mouvements avec l'un très jacobin avec une formation très resserrée composée d'un Président, un Premier Ministre, un Ministre de la santé et un Conseil scientifique qui en l'espace de 6 jours ont pris des décisions parmi les plus importantes de l'après-guerre. Certains disent que les conséquences économiques de ces décisions vont entraîner une situation comparable à celle de 1929. La question de sécurité est une question régaliennne par excellence. L'Etat a affirmé son pouvoir régalienn par excellence, en prenant des décisions extrêmement

descendantes et parfaitement homogènes sur le territoire, et qui ont parfois suscité des incompréhensions. Et puis en même temps, on a rencontré des phénomènes de remontée, notamment dans les hôpitaux avec des médecins, des cadres de santé, des aides-soignants qui ont été à l'origine des réorganisations. L'administration a été parfois associée ou même simplement informée a posteriori car les actions avaient été conduites parfois même sans demander leurs avis. A l'hôpital mais aussi dans plein d'autres administrations. Ces actions ont été faites en dehors des clous car les plans de gestion de crise se sont révélés impropres à la gestion de cette situation. On a donc eu à ce moment-là, un mouvement du bas vers le haut. Cela a eu comme conséquences de rendre évidente la nécessité d'un peu moins de centralisation, y compris sur ce type de questions de sécurité (sanitaire), eu égard en particulier à la diversité des situations. Normalement une épidémie de grippe se diffuse de manière homogène sur le territoire et là on avait des endroits où il n'y avait rien, pour des raisons de densité mais pas seulement. L'amélioration du service public pourrait ainsi passer par une réflexion du rééquilibrage de capacités d'actions autonomes des régions face à l'Etat central, dans ces situations de crise. ■

BIOGRAPHIE

Henri BERGERON est directeur de recherche au CNRS, directeur de l'exécutive Master « Management des Politiques Publiques » depuis 2017 à l'Institut d'Etude de Sciences Politiques. Il est également co-titulaire de la chaire « Numérique, organisations & affaires publiques ». Ses axes de recherche portent principalement sur l'action publique et la transformation de l'Etat, la Gouvernance et les organisations économiques : savoirs, sciences et expertise. Il a rédigé ou collaboré récemment à plusieurs articles, notamment « *Les agences régionales de santé en quatre*

questions » dans les Echos, et « *Après la crise : quelles formations pour relever les défis contemporains ?* » dans AOC. Henri Bergeron poursuit ses recherches sur les politiques de santé et mobilise les outils de la sociologie de l'action publique, des mouvements sociaux et surtout de la sociologie des organisations afin de rendre compte des dynamiques à l'œuvre dans les processus de formation de l'action publique et dans ceux qui président aux reconfigurations des champs organisationnels et institutionnels.



Paroles d'experts : la territoriale après la crise sanitaire



Alain Beaumont
DGST,
Communauté
d'agglomération d'Arles
Crau Camargue
Montagnette

Le télétravail a été généralisé durant cette crise sanitaire. A contrario, certains métiers ont dû poursuivre ou accentuer leur action de terrain, comme pour la collecte des déchets. En pratique, qu'avez-vous changé dans vos pratiques qui s'inscrira de manière pérenne dans le quotidien de ce service que la population a plus que jamais intégré comme indispensable ?

Le gouvernement a identifié en tant que tels les services dits essentiels : eau, assainissement et déchets. En quelques heures, des services à la population ont dû être fermés : les déchèteries notamment. Un plan de continuité d'activité (PCA) a été diffusé vers les services institutionnels, intégrant cette réduction de périmètre. Plusieurs scénarios ont été envisagés mettant en perspective les capacités du service en termes de personnels, mais aussi d'assistance technique externe. Ce PCA constitue un socle technique qui n'existait pas auparavant et qui restera un document de référence parmi les outils de gestion de crise.

Les services de collecte habituellement peu mis en lumière, ont pu s'illustrer et compter sur le soutien et l'encouragement des usagers. Cette reconnaissance pourra permettre à l'avenir de favoriser les bonnes pratiques en matière de gestes de tri vertueux, d'usage des points d'apport volontaire, et faire évoluer l'usager en tant qu'acteur.

Cette période a aussi été l'occasion d'expérimenter une

manière de fonctionner avec des équipements simples mais efficaces de salubrité et de confort des équipages : gants chirurgicaux sous les gants techniques, lingettes nettoyantes pour les véhicules, suivi systématique des nettoyages de véhicules, port du masque, réduction du nombre de personnels par cabine, etc. Des pratiques qui semblent intéressantes pour certaines à maintenir au-delà de la crise sanitaire.

Le déconfinement est également une période particulière pour l'exercice de la gestion des déchèteries avec l'afflux massif et simultané des usagers. L'accès pratiqué sur rendez-vous dans un premier temps a permis de recevoir les usagers sur les sites dans de bonnes conditions de sécurité, mais en occasionnant des débordements d'appels téléphoniques, malgré la démultiplication des plateformes. En revanche le retour en accès libre pour tous les flux pose des difficultés pour absorber les quantités apportées de déchets verts et d'encombrants. Ce qui a donné lieu à un projet de systèmes de gestion d'accès automatisés par lecture de plaques minéralogiques pour un meilleur filtrage des usagers autorisés, les coordonnées saisies permettant également de contacter individuellement les usagers pour une communication plus efficace.

Le champ des possibles est large et sera exploré en mutualisant les expériences et les acquis, c'est aussi le bénéfice que l'on a pu tirer de l'animation assidue du réseau régional déchets porté à l'échelle de l'espace rhodanien. ■



Jean-Jacques Roux
DGS, Marignane

La crise sanitaire inédite que la France a dû affronter nous a contraint à repenser les actions territoriales. A votre avis, quel bouleversement de fonds va-t-elle engendrer pour les services publics locaux ?

Le format inédit de cette crise, loin du format classique de la gestion de crise (neige, inondations, feux, accidents industriels...) que les collectivités ont l'habitude de gérer justifie largement ce questionnement. L'enjeu majeur du retour d'expériences de cette crise est double, me semble-t-il.

Il concerne tout d'abord bien évidemment notre capacité à tirer des leçons et à ne pas avoir la faiblesse de laisser les habitudes et la routine antérieures revenir petit à petit ni de se laisser happer par les problèmes post Covid (équilibrer le budget avec une situation financière dégradée notamment). C'est une vraie préoccupation mais beaucoup y travaillent dans nos fonctions de DG ou dans des cercles de réflexion comme celui « des acteurs territoriaux » qui a produit un livre blanc à cet effet.

Si on arrive à en tirer quelques leçons, il faudra alors avoir le discernement de ne pas porter de jugement hyperbolique sur les nouveautés à proposer et en conséquence savoir différencier ce qui relève de la gestion de crise et reste un outil de crise et ce qui peut être conservé dans un fonctionnement normalisé. C'est d'ailleurs à mon sens un travail collectif et non solitaire. Des restitutions me paraissent primordiales, sous forme de questionnaires, d'ateliers d'intelligence collective pour interroger individuellement et collectivement les cadres et les agents sur les pratiques issues de la crise et leurs potentialités (opportunités et techniques) à être poursuivies.

Pour ma part, les champs les plus prometteurs sont :

- Les nouvelles formes de service public
- L'agilité décisionnelle et organisationnelle
- Le télétravail
- La question des métiers en GRH



Thierry Tamburini
DRH,
Les-Pennes-Mirabeau

Quel premier bilan sur les ressources humaines pouvez-vous dresser, à chaud, de la crise à laquelle les collectivités ont été confrontées ?

Dans un contexte incertain et anxiogène où la notion même de service public a été remise au centre des débats, les services et donc les agents ont su s'adapter rapidement aux besoins émergents.

Malgré les craintes légitimes, la grande majorité des agents a fait preuve de réactivité et de créativité afin à la fois de développer un service public de qualité sur le territoire et de maintenir un lien continu avec la population.

La collectivité a pu traverser cette période si particulière de manière sereine car ses fondations sont solides. De plus, les conditions managériales étaient réunies car la collectivité peut s'appuyer sur une équipe de cadres qui pratique un management par la confiance des équipes depuis des années. Ce bouleversement induit par le contexte s'est donc fait naturellement et le bilan que l'on peut en tirer est donc très positif.

Après deux années de retour à une bonne santé financière, l'épidémie Covid-19 ne devrait pas épargner les collectivités (nouvelles dépenses supplémentaires dues à la crise sanitaire, baisse des ressources tarifaires). Comment se préparent les collectivités à ce choc financier ?

Les collectivités s'y préparent dans la douleur. Force est de constater que le BP est largement impacté par les conséquences du Coronavirus pour cette année et vraisemblablement pour plusieurs années encore.

En synthèse et à grand trait, si des dépenses ont baissé ou ont été supprimées suite à un certain nombre d'annulation d'activités événementielles ou courantes, d'autres sont apparues notamment pour tout ce qui est achat de matériel de protection pour la population comme pour les agents alors que la masse salariale a été peu impactée. Côté recettes, une dégradation certaine mais aux conséquences à géométrie variable selon les collectivités (droits de mutation, recettes domaniales, taxes publicité...). Et quelle sera la capacité de subventionnement du CD13 ? Sans parler de la DGF si l'Etat a lui-même ses comptes dégradés...

Le sujet est d'autant plus préoccupant, qu'après des années de rationalisation, les collectivités locales sérieuses n'ont plus beaucoup de « gras » en fonctionnement sur lequel puiser pour se donner des marges de manœuvre. Il va falloir être économe et inventif.

Heureusement que les taux d'emprunt sont historiquement bas ce qui peut soulager le besoin de financement des investissements.

Une situation donc très préoccupante avec encore moins de visibilité que d'habitude. ■

La crise sanitaire a permis une expérimentation grande nature de nouveaux usages de travail. Quels sont les nouvelles pratiques durant la crise sanitaire, que vous souhaitez ancrer dans des usages pérennes ?

Il est clair que le télétravail est venu s'imposer comme une nouvelle organisation du travail. Quelques semaines avant la crise sanitaire, nous débattions en interne de l'opportunité de développer le télétravail au sein de la collectivité. A ce moment-là, nous n'y avons vu que des obstacles. Ainsi, le manque de matériel, la confidentialité des données ou la mauvaise connexion nous semblaient alors des freins au déploiement du télétravail. Et puis comme souvent en pareil cas, tout est devenu possible en l'espace d'une journée.

Par conséquent, dès un retour à la « normale » nous devons envisager de pérenniser cette pratique. ■



Comment procéder à un retour d'expérience efficient ?

17 MARS-11 MAI : PRESQUE DEUX MOIS DE CONFINEMENT, DURANT LEQUEL CHAQUE COLLECTIVITÉ ET CHAQUE AGENT PUBLIC A DÛ ADAPTER SA MANIÈRE DE TRAVAILLER AU QUOTIDIEN. COMMENT CAPITALISER LES ENSEIGNEMENTS DE CETTE PÉRIODE SANS PRÉCÉDENT ?

L'ENSEMBLE DES DIRIGEANTS LOCAUX S'ACCORDENT SUR LA NÉCESSITÉ DE PRENDRE DU REcul ET D'AVOIR RECOURS À UN RETOUR D'EXPÉRIENCE EN INTERNE POUR TRANSFORMER LEURS ORGANISATIONS ET LEURS COLLECTIVITÉS. POUR AUTANT CETTE DÉMARCHE NE DOIT PAS ÊTRE QU'UN SIMPLE ÉCHANGE INFORMEL ENTRE AGENTS ET NE S'IMPROVISE PAS. ELLE REQUIERT, POUR ÊTRE EFFICACE, PRÉPARATION, MÉTHODE ET APPROPRIATION...

| CAPITALISER SUR L'EXPÉRIENCE COLLECTIVE APRÈS LA CRISE

Le retour d'expérience (RETEX) est un processus de réflexion et d'analyse mis en œuvre pour valoriser, à partir d'une expérience vécue, les enseignements (réussites/écueils) des projets en cours ou terminés. C'est un outil d'apprentissage pour les organisations qui a toute sa place post gestion de crise sanitaire, pour évaluer les processus (plan de continuité d'activité PCA, Plan de reprise d'activité...) mis en œuvre par les collectivités dans le cadre de la crise Covid-19.

Cette démarche méthodologique contribue à garder la mémoire des événements, à identifier des pistes de progrès et engager des actions correctrices. Elle permet également de renforcer les liens entre les acteurs et le collectif et de mesurer d'éventuels écarts entre les observations issues de l'expérience et les enjeux et objectifs pour la collectivité. Des ajustements pourront être opérés en matière de stratégies, de procédures, d'actions et de capacité et moyens de mise en œuvre.

| UNE MÉTHODOLOGIE À DÉPLOYER EN MODE PROJET

La première étape consiste à recenser des éléments matériels et factuels : rapports, compte-rendu... produits durant l'événement et à recueillir l'expérience individuelle de chacun des acteurs (questionnaire, entretien...) pour construire « l'histoire commune ». Ce recueil factuel servira de fil conducteur lors d'une réunion collective qui permettra à chaque acteur de partager son analyse des bonnes et mauvaises pratiques mises en œuvre durant l'événement.

L'analyse globale et partagée entre les contributeurs associés permettra d'identifier les éléments à capitaliser et/ou à renforcer, visant à construire des plans d'action pour améliorer les dispositifs de prévention du risque, faciliter la résilience, stimuler l'apprentissage organisationnel et transformer l'organisation.

Le RETEX est un outil à géométrie variable. Il est à adapter en fonction des objectifs opérationnels et de l'événement vécu. Il devra être par exemple systématique après une situation de crise. Si les critères de mise en œuvre sont réunis (temps, coûts, disponibilité des acteurs), la démarche doit être validée, voire systématisée par la hiérarchie.

| SURMONTER LES FREINS POUR BÂTIR UNE ORGANISATION APPRENANTE

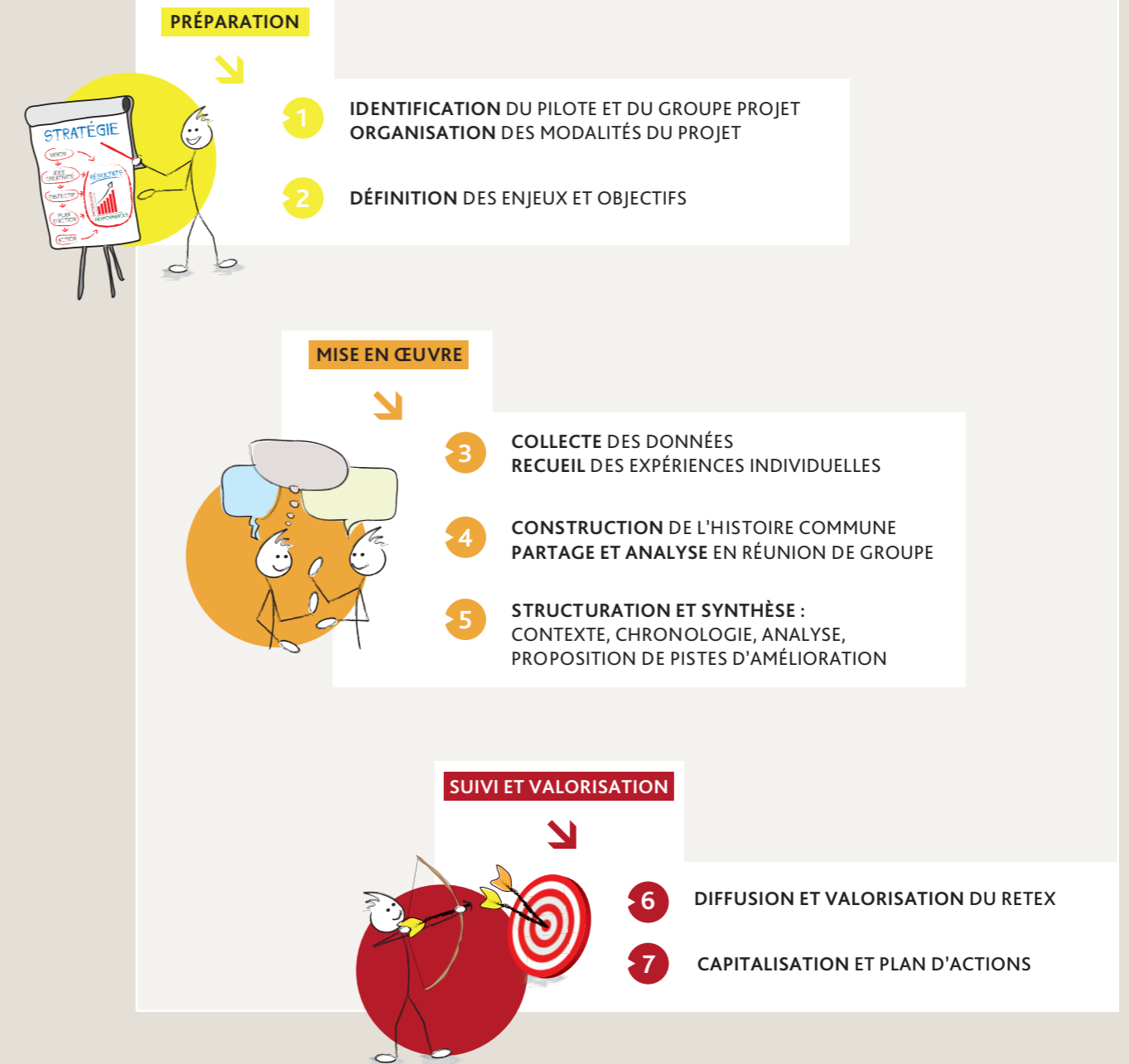
Des difficultés ou des réticences peuvent parfois émerger en cours de démarche de RETEX. Il peut s'agir de la faiblesse de la qualité des données collectées ou de résistance à la communication causée par des règles organisationnelles rigides. Les principaux freins décrits sont souvent d'ordre culturel et liés à la crainte de mettre en lumière d'éventuelles erreurs ou encore la perte de temps.

Le bilan du RETEX a vocation à être diffusé aux contributeurs mais également plus largement à l'ensemble du personnel. Le plan d'action défini lors du processus devra être mis en œuvre et évalué afin d'en tirer le meilleur bénéfice pour l'ensemble des acteurs et pour l'organisation.

On l'aura compris, qu'il soit instauré à l'occasion de l'après Covid-19 ou pour toute autre crise impactant une collectivité, le RETEX peut s'avérer un outil enrichissant à condition d'agir avec méthode et d'y consacrer le temps nécessaire. Il permet de corriger les lacunes et les éléments négatifs ainsi que de faire progresser les pratiques, les dispositifs, l'organisation et les processus décisionnels.

Les conseillers en organisation de Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône sont à votre disposition pour vous accompagner dans cette démarche. ■

LE RETEX S'ORGANISE EN MODE PROJET :



Cette démarche méthodologique contribue à garder la mémoire des événements, à identifier des pistes de progrès et engager des actions correctrices.



Les concours à l'épreuve de la Covid-19



LORSQUE LE CORONAVIRUS BOULEVERSE LE DÉROULEMENT DES CONCOURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, LES CENTRES DE GESTION S'ORGANISENT. ENTRE ANNULATIONS, REPORTS ET AMÉNAGEMENTS D'ÉPREUVES, QUELLES MESURES POUR RÉPONDRE À UNE SITUATION EXCEPTIONNELLE.

La Covid-19 a généré en France et partout dans le monde une crise sans pareil et bouleversé notre quotidien. Il a manifestement révolutionné nos pratiques et probablement ouvert le champ à des adaptations et des mesures qui s'inscriront dans la durée.

La soudaineté des effets de la crise sanitaire a contraint les Centres de gestion à s'accorder sur un arsenal de mesures inédites pour lutter contre la propagation d'une maladie perturbant l'organisation des concours de la Fonction publique. Ainsi, à l'habitude exigence d'une sécurisation juridique des opérations s'annonce la nécessité de prévoir un protocole sanitaire pour les participants des concours d'accès à l'emploi public. Une équation complexe que devront résoudre les organisateurs pour sécuriser le déroulement de leurs épreuves.

RETOUR SUR UN SCÉNARIO IMPROBABLE

Les textes (lois, ordonnances et décrets) adoptés durant la période de confinement permettaient de modifier si cela s'avérait nécessaire, jusqu'au 31 décembre 2020, les règles d'organisation des concours et examens professionnels affectés par le coronavirus. Ainsi était assurée la continuité du déroulement des concours d'accès à la Fonction publique tout en sécurisant juridiquement les opérations interrompues, reportées ou annulées.

ANNULATIONS, REPORTS ET AMÉNAGEMENTS, UNE ORGANISATION TOTALEMENT BOULEVERSÉE

Le service concours du CDG 13 a dû mettre en œuvre ces dispositions et informer à l'échelle de son territoire le public et les candidats des incidences résultant de la gestion de cette crise.

• Ainsi, conformément aux directives nationales de la Fédération nationale des Centres de gestion (FNCDG) et de l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la fonction publique territoriale (ANDCDG), **les reports et annulations d'opérations ont été confirmés par arrêtés et portés à la connaissance du public.** Il en a été de même pour les diverses dispositions contenues dans les textes réglementaires concernant la gestion des candidats et des lauréats. Via son site Internet, le CDG 13 a informé ses candidats et adressé une information individualisée et ciblée à chacun d'entre eux (sms et mails).

• Entre annulations et report d'opérations, **10 concours et examens professionnels organisés dans 5 filières différentes ont été la cible des effets de la pandémie.** Pour le CDG13 et les 5000 candidats concernés, l'impact de la crise est considérable.

- Les épreuves orales, techniques et pédagogiques, programmées jusqu'à la fin du mois de juin ont été reportées au cours du second semestre 2020 et en 2021 pour certaines.
- Les épreuves écrites des concours de technicien et gardien brigadier de police municipale (GBPM) prévues en avril et mai ont été reportées à l'année prochaine.
- Les réunions de jury programmées au cours de cette période ont également été reportées à des dates ultérieures.
- Les inscriptions des opérations en cours ont été prolongées afin de ne pas pénaliser les candidats (concours d'attaché territorial et assistant territorial socio-éducatif).

De plus, pour pallier les défauts d'acheminement des dossiers par voie postale, le CDG13 qui ne dispose pas d'un espace sécurisé pour ses candidats, avait complété ce dispositif déjà exceptionnel, par la création de boîtes mails dédiées à recevoir les dossiers d'inscription dématérialisés.

- Les inscriptions sur liste d'aptitude ont été prolongées afin de ne pas pénaliser les lauréats dans leur recherche d'un employeur.

• Enfin, **le législateur a également fixé des dispositions sur le déroulement même des épreuves.** En effet, l'ordonnance du 27 mars, prévoit des mesures d'adaptation du nombre et du contenu des épreuves afin de simplifier les modalités d'accès aux emplois publics. Elle autorise sous réserve de garantir l'égalité de traitement des candidats et dans le respect d'un certain nombre de conditions (compatibilité de la technique aux épreuves concernées notamment), le recours à des dispositifs de visioconférence ou d'audioconférence. Elle offre en outre, la possibilité de dérogations à l'obligation de la présence physique des candidats ou de tout ou partie des membres du jury ou de l'instance de sélection durant toutes les étapes de la procédure de sélection. Ces dispositions étaient jusqu'alors, réservées à la seule Fonction publique d'Etat.

Dans ce contexte d'épidémie de la Covid-19, **les Centres de gestion ont enfin engagé en toute célérité une réflexion nationale sur l'élaboration d'un nouveau calendrier** qui tient compte du report ou des annulations des opérations programmées au cours du premier semestre 2020. Cette nouvelle programmation a récemment été publiée.

Il ne fait nul doute qu'au cours de ces prochains mois, les épreuves des concours se dérouleront dans un climat particulier.

De là à penser que nous entrons dans une nouvelle ère dans la manière d'appréhender les concours d'accès à la Fonction publique, il n'y a qu'un pas. En effet, cette crise aura peut-être pour conséquence de définir les contours de réformes à venir sur l'organisation des concours au travers notamment d'une

refonte ou d'un aménagement des épreuves, et de la suppression de certaines épreuves considérées comme les moins essentielles.

Par la crise qu'il a généré, le coronavirus aura probablement contraint les CDG, tout comme l'ensemble des administrations organisatrices des concours d'accès aux emplois publics, **à accélérer leur réflexion sur l'évolution, le renouvellement et la**

modernisation des concours amorcée depuis plusieurs années maintenant.

La Covid-19 pourrait donc marquer la rupture entre l'organisation des concours telle qu'on la concevait et une organisation des concours telle qu'on la connaîtra. Mais au-delà de sa gestion, cette crise sanitaire aura confirmé et renforcé **la cohérence nationale des Centres de gestion** dans leurs actions, leur réactivité et leur capacité d'adaptation. ■



Quand la crise sanitaire perturbe la campagne Bilan social 2019

L'AUTORITÉ TERRITORIALE D'UNE COLLECTIVITÉ DOIT PRÉSENTER UN RAPPORT SUR L'ÉTAT DE LA COLLECTIVITÉ, RAPPORT COMMUNÉMENT APPELÉ BILAN SOCIAL, AU COMITÉ TECHNIQUE AVANT LE 30 JUIN DE CHAQUE ANNÉE PAIRE. FACE À LA CRISE, LA DGCL A DÉCIDÉ DE MAINTENIR LA CAMPAGNE MAIS A BOULEVERSÉ LE CALENDRIER.

Lors du précédent magazine, nous avons consacré un large article à la campagne de collecte du Bilan Social 2019 et interviewé la référente « données sociales » du service emploi du CDG13 qui accompagne les collectivités dans leur saisie. Dans cet article, nous annonçons les modalités de déroulement de la campagne qui devait s'achever au plus tard le 30 juin 2020, par la présentation du rapport auprès du Comité Technique. Cependant, en raison de la crise sanitaire liée au coronavirus, ce calendrier a été bouleversé.

Initialement prévu à partir du 16 mars 2020, le lancement de la campagne a en effet été retardé. A partir du 11 mai, les collectivités ont été informées par courrier postal des modalités de connexion. Des identifiants et mot de passe individuels qui donnent accès à la saisie en ligne.

UNE CAMPAGNE MAINTENUE ET DES DATES LIMITES REPOUSSÉES

Dans ce contexte d'épidémie de coronavirus, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) a décidé de reporter la date

limite de présentation des rapports devant le Comité Technique au **30 septembre 2020** afin de laisser le temps nécessaire aux collectivités pour se remettre en ordre de marche. Concernant la transmission des rapports à la DGCL, le délai a également été repoussé au **30 décembre 2020**.

UN PREMIER BILAN

Lors de sa réunion du 11 juin dernier, la commission Observatoire de données sociales et politiques de l'emploi de l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale (ANDCDG) a dressé un premier bilan de la campagne. Sur un plan national, **c'est presque 1200 bilans sociaux qui ont été validés.** Malgré la période de confinement, une augmentation progressive du nombre de première connexion a même été relevée.

Sur un plan départemental, plus d'un mois à peine après le démarrage officiel de la campagne et la reprise progressive de leurs activités, **11 collectivités ont déjà saisi et transmis leur bilan social et une vingtaine**

a entamé la saisie sur l'application.

Au niveau qualitatif, on relèvera que certaines collectivités non affiliées se sont montrées très intéressées par l'application et notamment par les synthèses qu'elles peuvent elles-mêmes générer à partir des principaux indicateurs renseignés dans leurs bilans. Pour la plupart, elles ont été séduites par le formalisme des synthèses thématiques réalisables à la demande, permettant ainsi de valoriser leurs données RH, de comparer leur évolution entre deux périodes ainsi que la situation de leur collectivité avec d'autres de même strate.

Au regard de ces circonstances particulières, **le Centre de gestion des Bouches-du-Rhône confirme plus que jamais son rôle auprès des collectivités du département.** Il reste l'interlocuteur privilégié en proposant un accompagnement actif dans la prise en main de l'application « données sociales » et réactif dans les réponses apportées aux nombreux questionnements d'ordre technique et juridique. ■



La prévention des risques à l'heure de la Covid-19

LE CHSCT PLUS QUE JAMAIS AU CŒUR DE LA RÉFLEXION COLLECTIVE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La crise sanitaire que nous venons de traverser a révélé le rôle majeur du CHSCT. En effet, tant dans l'urgence que pendant la période du confinement et en préparation de la reprise d'activité en présentiel, un dialogue social de qualité a été maintenu grâce à l'organisation de réunions à distance et de contacts rapprochés entre les autorités, les services et les représentants du personnel. Les questions de protection des agents, d'accueil du public, d'organisation des services, de travail à distance et des consignes de sécurité à appliquer ont été au cœur des problématiques traitées pendant ces séances.

Cette période s'est assortie d'une transformation des modes de fonctionnement et de communication, le CHSCT en a été un acteur clé. Son rôle dans la réflexion collective sur les conditions de travail s'est ainsi trouvé renforcé. En effet, il a souvent été consulté sur le PCA (Plan de Continuité de l'Activité), le PRA (Plan de reprise d'activité) et sur l'ensemble des nouvelles règles de sécurité sanitaires à adopter en fonction des particularités de fonctionnement des services et d'accueil du public. Aujourd'hui, pour les collectivités, tant d'un point de vue employeur qu'agent, l'heure est venue de tirer les enseignements de la

période passée, identifier les points de blocage, les atouts, les axes d'amélioration et les avantages de ces modes de fonctionnement adoptés dans l'urgence.

Tel est le cas du télétravail ou du travail à distance qui était adapté à la situation de crise sanitaire et qui mérite à présent une réflexion collective et systémique dans le cadre du dialogue social.

MÉDECINE DE PRÉVENTION ET TÉLÉCONSULTATION : UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

Le service de médecine professionnelle et préventive du CDG est resté mobilisé pendant le confinement au plus près des collectivités, tant auprès des agents que des services des ressources humaines.

Il a accompagné les collectivités dans la mise en place du PCA (plan de continuité d'activité) puis du PRA (plan de reprise d'activité) ainsi que sur les questions liées au nettoyage des locaux : bureaux, sanitaires, classes, réfectoire...

Des contacts réguliers, en présentiel et en visioconférence, avec les élus, les DRH et les agents, ont permis de répondre aux questions et inquiétude de chacun en lien avec le coronavirus, de participer aux CHSCT et d'assurer un soutien psychologique pour les agents en souffrance.

Enfin, les médecins ont assuré les visites de reprise à la demande des collectivités pendant la période de confinement et lors de la reprise d'activité, par téléphone ou en téléconsultation conformément aux recommandations gouvernementales.

Si depuis le 22 juin, les visites périodiques ont repris dans les collectivités, une réflexion sur la téléconsultation en tant qu'opportunité permise par les développements technologiques, est engagée dans le service. Cette réflexion s'inscrit dans le cadre plus large de l'évolution des services de médecine de prévention du secteur public et du rapprochement avec le secteur privé...

LE DOCUMENT UNIQUE : UNE OPPORTUNITÉ POUR CAPITALISER L'EXPÉRIENCE DÉVELOPPÉE PENDANT LA CRISE

La pandémie COVID-19 a nécessité une relecture et une modification du document unique (D.U.) au regard des nouvelles règles sanitaires, car au-delà de cette crise, certaines mesures de prévention et de protection prises ont vocation à se pérenniser.

Le D.U. est le document de référence dans lequel sont répertoriées les unités de travail pour lesquelles de nouvelles mesures sont mises en œuvre. Il s'agit essentiellement des services en contact avec le public : la petite enfance, la police municipale, la collecte des déchets, les services funéraires, l'animation/le périscolaire, les piscines, l'accueil... Mais aussi des services qui interviennent chez un bénéficiaire comme pour l'activité de portage de repas menée par les CCAS, ou qui pratiquent des interventions techniques comme les services de la voirie, éclairage public, ou encore l'entretien des locaux...

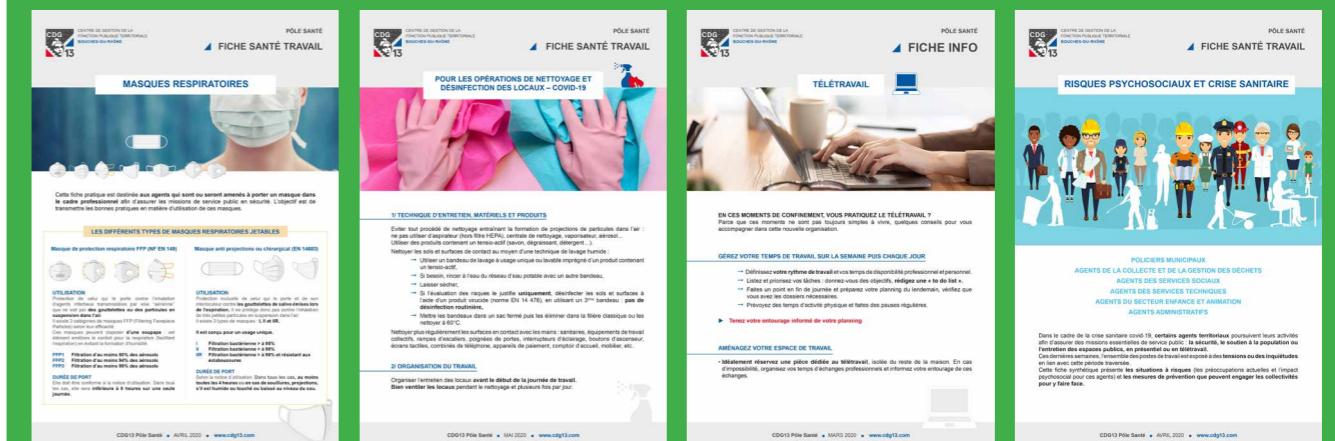
Pour chacune de ces unités de travail, les situations dangereuses doivent être décrites en fonction des missions réalisées par l'agent qui l'expose potentiellement au virus. Par la suite les mesures de prévention doivent être précisées et mises en œuvre au regard des nouvelles règles sanitaires.

Ce travail de mise à jour est une véritable opportunité pour remobiliser les équipes en capitalisant l'expérience développée pendant la crise et ainsi instaurer une culture de la prévention.

Une fiche pratique destinée à faciliter la mise à jour du D.U. est disponible sur le site du CDG13. Les préventeurs sont également à votre disposition pour vous accompagner. ■

LES FICHES SANTÉ TRAVAIL

Et pour aller plus loin, les services Prévention et Sécurité au travail et Médecine Professionnelle et Préventive ont élaborés des Fiches Santé Travail sur les nouveaux thèmes issus de l'actualité : le télétravail, les risques psychosociaux et la crise sanitaire, les masques, la désinfection des locaux... Ces fiches pratiques et synthétiques donnent les règles et principes de base des thèmes abordés. Elles sont téléchargeables sur le site du CDG13.



Les textes « oubliés » du confinement



DE NOMBREUX TEXTES ONT ÉTÉ PUBLIÉS, EN URGENCE PENDANT LE CONFINEMENT POUR RÉPONDRE NOTAMMENT AUX PROBLÉMATIQUES DE LA CRISE SANITAIRE. DANS CE CONTEXTE SI PARTICULIER, D'AUTRES MOINS EN LIEN AVEC L'ACTUALITÉ ONT PU PASSER INAPERÇU. NOUS VOUS PROPOSONS UN RÉSUMÉ DES AVANCÉES LES PLUS NOTABLES.

DISCRIMINATIONS ET ÉGALITÉ

La loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 prévoit l'instauration de dispositifs en faveur de l'égalité professionnelle et de la lutte contre toutes les discriminations.

Ainsi les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique sont désormais définies par **le décret n°2020-528 du 4 mai 2020**. Ils doivent notamment définir la stratégie et les mesures destinées à évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévenir et traiter les discriminations, les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes...

Par ailleurs **le décret n°2020-256 du 13 mars 2020** précise le contenu du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et

d'agissements sexistes mis en place dans l'ensemble des administrations.

Il prévoit notamment la mise en place de procédures visant à recueillir les signalements desdits actes par les victimes ou les témoins, l'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et les procédures d'orientation des mêmes agents vers les autorités compétentes en matière de protection des agents et de traitement des faits signalés. Il précise enfin les exigences d'accessibilité du dispositif de signalement et de respect de la confidentialité ainsi que les modalités de mutualisation du dispositif entre administrations.



DROITS FAMILIAUX

Déclinaisons encore de la loi du 6 août 2019, plusieurs dispositifs sont venus réglementer les droits familiaux des agents territoriaux.

Ainsi, les conditions d'aménagement d'un temps partiel annualisé à l'occasion de la naissance ou de l'accueil d'un enfant ont été élargies pour bénéficier d'une période d'absence supplémentaire sans suspension de rémunération (**décret n°2020-467 du 22 avril 2020**).

De la même façon, **le décret n°2020-529 du 5 mai 2020** renforce les droits des agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant (maintien des droits à l'avancement et à la retraite, dans la limite de 5 ans, âge limite de l'enfant pour prendre une disponibilité porté à 12 ans, durée minimale du congé parental réduite à 2 mois).

Enfin, le législateur est intervenu, après de vifs débats au Parlement, pour améliorer les droits et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant (**loi 2020-692 du 8 juin 2020**). Ainsi, les fonctionnaires bénéficient désormais, de droit, dans cette situation, d'une autorisation spéciale d'absence pouvant aller jusqu'à 15 jours, en fonction des situations.



HANDICAP ET APPRENTISSAGE



Plusieurs décrets sont parus concernant l'accès des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à la fonction publique et leur mobilité.

Le **décret n°2020-530 du 5 mai 2020** met en œuvre le dispositif, créé pour une durée de cinq ans par la loi du 6 août 2019, permettant une titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la Fonction publique.

De plus, **le décret n°2020-569 du 13 mai 2020** fixe, pour une période limitée, les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un cadre d'emplois de niveau supérieur.

Il est à noter également que les modalités de fonctionnement du fond pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction

publique ont été précisées par **le décret n°2020-420 du 9 avril 2020**, tandis que **le décret 2020-523 du 4 mai 2020** a instauré plusieurs dispositifs en matière de procédure de recrutement des personnes en situation de handicap et leur ouvre la possibilité de conserver les équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail dans le cadre d'une mobilité.

L'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial a également fait l'objet d'un dispositif qui ouvre notamment le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale et assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. (**Décret n°2020-478 du 24 avril 2020**)

GESTION RH/RECRUTEMENT



Les outils de management ont également été concernés par les textes sortis pendant la période de confinement.

CÔTÉ RECRUTEMENT :

Le décret n°2020-257 du 13 mars 2020 met en œuvre le dispositif de la loi du 6 août 2019 permettant de recruter directement des emplois de direction (conditions d'emplois et de rémunération des agents), notamment dans des collectivités de plus de 40 000 habitants.

CÔTÉ GESTION RH :

- Le compte épargne temps peut désormais être utilisé à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'un congé de solidarité familiale, sans que les nécessités de service soient opposées.

(**Décret n°2020-287 du 20 mars 2020**)

- Les modalités de prise en charge des frais de déplacement ont été adaptées au regard des textes de l'état et il est possible de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas et d'opter pour les frais réels (après délibération) en cas de déplacement temporaire des agents territoriaux et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

(**Décret n°2020-689 du 4 juin 2020**)

- La rémunération des heures complémentaires des agents nommés dans des emplois permanents à temps non complet a été majorée et les modalités de calcul revues.

(**Décret n°2020-592 du 15 mai 2020**)

- La mise en œuvre du télétravail a été facilitée (possibilité de recours ponctuel au télétravail ou de dérogation à la règle des 3 jours maximum par semaine, élargissement des lieux d'exercice du télétravail, garanties apportées aux agents...).

Décryptage : la cyberattaque

C'est quoi ?

Une cyberattaque est un acte de piratage visant l'intégrité d'un système informatique : ordinateurs ou serveurs, appareils communicants, smartphones ou tablettes. Les types d'attaques sont nombreux : ransomware, logiciel malveillant, écoute clandestine, phishing, attaque par déni de service, attaque par mot de passe...

Les cyberattaques pendant la crise sanitaire

La pandémie de COVID-19 ainsi que les cyberattaques n'ont pas de frontière. Les cybercriminels ont profité de la crise sanitaire pour accentuer leurs attaques auprès des entreprises, mais aussi des collectivités territoriales, hôpitaux... Les administrations ont assuré la continuité du service public tout en préservant la santé de leurs agents confinés à leur domicile. Mais le télétravail s'est mis en place dans l'urgence et souvent sans analyse des risques de sécurité encourus faute de temps.

Ce qui doit changer aujourd'hui

Face à ces attaques ciblées, les collectivités territoriales et les établissements publics ne peuvent plus faire l'impasse sur les risques numériques encourus et doivent intégrer cette analyse dans leur stratégie. Il est désormais urgent de renforcer la sécurité des systèmes informatiques, en appliquant des mesures qui sont à la portée de tous. Des actions simples peuvent rapidement être menées. La sensibilisation sur la sécurité informatique auprès des agents est essentielle. La mise à jour des systèmes, des logiciels et des correctifs est applicable rapidement. Des spécialistes de la sécurité informatique proposent des tests d'intrusion et des audits de sécurité. La liste n'est pas exhaustive et ces différentes actions doivent s'inscrire dans une politique générale de sécurité du système d'information (PGSSI) validée et soutenue par les décideurs afin de préserver les informations critiques et stratégiques d'une institution.



Agenda de juillet à novembre 2020

PROCHAINE PARUTION
NOVEMBRE 2020

PÔLE EMPLOI TERRITORIAL

DU 21 AU 25 SEPTEMBRE

Epreuve orale d'admission du concours de cadre territorial de santé paramédical de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bât. B)

1^{ER} OCTOBRE

Epreuve écrite du concours d'assistant territorial socio-éducatif (spécialités "Educateur spécialisé" et "Conseiller en économie sociale et familiale")
LIEU : AUBAGNE, Centre des Congrès Agora

DU 05 AU 09 OCTOBRE

Epreuve orale d'admission du concours d'auxiliaire de puériculture territoriale principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, CDG 13 (bât. B)

19 OCTOBRE

Epreuve sportive des concours d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS) et ETAPS principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, Complexe sportif Carcassonne

20 AU 23 OCTOBRE

Epreuves d'admission des concours d'ETAPS et ETAPS principal de 2^{ème} classe
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, Complexe sportif Carcassonne et piscines Yves Blanc et Plein Ciel

04 NOVEMBRE

Participation à la 2^{ème} édition du Village des Recruteurs d'Aix-en-Provence
LIEU : AIX-EN-PROVENCE, Espl. Mozart

19 NOVEMBRE

Epreuves écrites du concours d'attaché territorial
LIEU : MARSEILLE, Parc Chanot

PÔLE APPUI AUX COLLECTIVITÉS

SEPTEMBRE 2020

Journées d'actualité statutaire

