

Public

LE CDG59 PLUS QU'UNE INSTITUTION VOTRE PARTENAIRE

COVID - 19

« pendant » et « après », le Cdg59 à vos côtés

Déconfinement et reprise progressive d'activité

Le Cdg59 vous informe et vous accompagne

Covid-19 : le Cdg59 vous accompagne et vous informe

Les fiches d'information, les séminaires en ligne, le Cdg59 répond à vos questions...



À retenir > P. 4

Interview : Marc Godefroy,
Président du Cdg59,
« Nous allons continuer
à innover »

Vie publique > P. 11

Gestes barrières,
des réflexes à adopter

Le point sur ... > P. 16

Sécurité et données
personnelles : soyez plus
que vigilant-e à l'heure du
déconfinement !



En 2 mots

Marc **GODEFROY**

Président du Cdg59
Conseiller départemental du Nord

Ce numéro de votre CPublic est exceptionnel.

Il l'est, d'une part, parce qu'il est le premier numéro qui paraît après le confinement, alors que la crise du Covid-19 n'est pas terminée et nous oblige, collectivement, à rester sur nos gardes et à être particulièrement prudent-es dans nos villes. Par définition nous gérons des lieux publics et des lieux de rassemblement. Par définition nous avons donc la responsabilité d'organiser les choses en limitant au maximum les risques.

Il l'est, d'autre part, en raison de son contenu. Ce numéro peut presque être considéré comme une forme de chronique du confinement... Comment le Cdg59 s'est organisé en interne très rapidement, comment certains services ont été immédiatement sollicités, comment nous avons été à vos côtés à chaque fois que cela était nécessaire et utile, comment la continuité du service public a été assurée, comment les acteurs de terrain ont agi...

Grand merci à l'ensemble des agent-es qui se sont mobilisé-es immédiatement pendant cette période atypique.

Bonne lecture

LE ZOOM



COVID-19, LE CDG59 VOUS ACCOMPAGNE

Depuis le début de cette crise, le Cdg59 propose une large palette de ressources utiles, disponibles en libre accès sur son site internet. Les équipes du Cdg59 travaillent, au quotidien, à la mise en ligne de nombreux outils adaptés et répondant à vos attentes et besoins :

- une FAQ, alimentée en fin de journée sur la base de vos questions ;
- un ensemble de fiches pratiques : des fiches d'information et de décryptage de l'actualité législative, statutaire et réglementaire ; des fiches de sensibilisation élaborées par le Pôle Santé Sécurité au Travail en matière de prévention ; des fiches thématiques sur les enjeux de gestion de ressources humaines et de prévention avec des expertises ;
- une documentation alimentée régulièrement ;
- des webinaires accessibles en rediffusion, abordant des sujets liés au contexte comme les positions statutaires des agent-es, les enjeux de prévention, les approches ergonomiques en télétravail, les concours...

Avec cet accompagnement, le Cdg59 souhaite apporter à toutes les collectivités et établissements publics des conseils et des éléments de réponses pour prendre le recul nécessaire et agir, tant au niveau collectif qu'individuel, dans cette période inédite d'après crise.

Rendez-vous sur www.cdg59.fr



Page 4



Page 11



Page 16

INCONTOURNABLES

ÉVÈNEMENT

- 4 Interview**
Marc Godefroy, Président du Cdg59,
« Nous allons continuer à innover »

- 5 Covid-19**
Des pistes de réflexion sur la crise
et "l'après"

- 6 Dialogue social maintenu**
en concertation

- 7 Quelles positions statutaires**
en cette période de reprise ?

DOSSIER

- 8 Covid-19**
Comprendre et accompagner
les impacts psychologiques de la crise

- 10 Regards croisés**
Nathalie Cuvelier, médecin de prévention
au Cdg59 et Isabelle Estienne,
psychologue du travail

REPÈRES

VIE PUBLIQUE

- 11 Gestes barrières,**
Des réflexes à adopter

Locaux
Appel à la responsabilité de chacun.e

Anticiper les déplacements

- 12 Matériel, équipement**
Attention au relâchement

Restauration collective
Redoubler de précautions

- 13 Matériel, équipement**
Une offre spécifique et adaptée
en matière de prévention

- 14 Interview François Ducatillon, DGA
de Landrecies**
Télétravail, et après ?

**Question à Christophe Quintelier,
DGS de la Communauté
de Communes de Pévèle-Carembault**
DGS d'intercommunalité :
quel rôle dans la crise et l'après ?

- 15 Organisation et gestion
des ressources humaines**
Accompagnement adapté
en cette période chargée pour les RH

C PRATIQUE

LE POINT SUR...

- 16 Sécurité et données personnelles :**
Soyez plus que vigilant-e à l'heure du
déconfinement !

- 17 La visioconférence s'impose**
dans l'organisation des concours

FICHE PRATIQUE

- 18 Modalités d'inscription**
aux concours et examens professionnels

CULTURE

- 19 Les Guides**
« Le guide pratique du déconfinement »

« Le guide d'accompagnement à la
gestion du projet : les lignes directrices
de gestion »

« Le guide d'accompagnement à la
gestion du projet : temps de travail »

« Points de vue d'expert-es »

« Les effets du confinement »

« La crise sanitaire, une opportunité pour
améliorer la qualité du travail ? »

« Le rôle des managers en situation de
confinement et l'après »

« La prévention des risques
professionnels à l'ère du Covid-19 »

**Retrouvez les séminaires en lignes
du Cdg59**

Magazine d'information
du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillole - CS 71222 - 59013 Lille cedex



- Tél : 03 59 56 88 00
- Courriel : communication@cdg59.fr
- Site internet : www.cdg59.fr
- Directeur de la publication : Marc GODEFROY
- Rédacteur en chef : Roger VICOT
- Comité de rédaction : les directions du Cdg59
- Rédaction : Estelle CHEVASSU

- Photos : communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- Réalisation et impression : SPID COM
- Conception : SPID COM
- Dépôt légal : Juillet 2020
- ISSN : 1964-5457
- Tirage : 1 000 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

> Interview

Marc Godefroy, Président du Cdg59

« Nous allons continuer à innover »

> Comment le Cdg59 s'est-il organisé dans le cadre de cette crise ?

Le Cdg59 a engagé le virage rapidement, avec efficacité, pour activer le Plan de Continuité d'Activités minimales. Tous les services sont restés joignables. A chaque étape de la crise sanitaire, le Cdg59 a adapté son accompagnement et sa communication à destination de toutes et tous. Un moment assez fort a été la découverte du télétravail avec ses vertus et ses difficultés ainsi que les ressources possibles du numérique. Les réunions en visioconférence ont été développées, notamment avec les partenaires et les membres des instances paritaires. Sur ce point, le dialogue nourri et constructif avec les organisations syndicales est à saluer. Enfin, tout ce qui peut être dématérialisé dans les instances médicales va l'être.

Depuis le 18 mai, le Plan de Reprise d'activités a été engagé.

> Qu'est-ce qui a été spécifiquement développé ?

Cette crise a nécessité le développement de nombreux outils comme la page internet d'actualité dédiée au COVID-19 et les webinaires qui ont réuni plusieurs centaines de participant-es. Un nouvel outil qui multiplie la possibilité de chacun.e



à participer à des réflexions. Avant même la crise, nous avons initié une démarche de conférences centrée sur la loi en action. Les outils en ligne vont nous aider à poursuivre cette co-construction tout en étant attentif-ves à ne pas déshumaniser les relations. Nous allons d'ailleurs continuer à innover avec notre partenaire, le CNFPT.

Par ailleurs, l'intérêt des Cdg est d'être un réseau national avec 100 Cdg qui ont développé et partagé des expertises. Le Cdg59 y a particulièrement contribué. L'aspect le plus constructif est un espace de réflexion sur les enjeux de la crise sanitaire qui s'appuie sur des paroles de professionnel-les et d'expert-es, y compris en interne. Une initiative relayée dans les médias spécialisés.

> Comment envisagez-vous l'après pour le Cdg59 et pour les collectivités ?

Cette épidémie a vraiment révélé et confirmé la capacité du service public local (SPL) à réagir à une telle crise. Il y a une forme

de réhabilitation de ce SPL qui était, depuis quelques mois, mis en cause. L'État s'est rendu compte qu'il en avait besoin. C'est un acquis et un atout majeur pour l'après. Ce sont des biens communs dont nous avons à prendre soin ensemble, avec les citoyen-n-es et sous la conduite des élu-es. Nous avons un superbe

|| (Un) fil pourra être tiré autour d'événements pour construire les services publics de demain (...) ||

chantier de participation et d'animation à cette réflexion pour le Cdg59, déjà initié lors de la dernière CRET et renforcé en cette période de crise. Ce fil pourra être tiré autour d'événements pour construire les services publics de demain et accompagner les agent-es public-ques de demain.

Et comme toujours, pour le Cdg59, s'adapter, anticiper les évolutions et les besoins des collectivités.



> Covid-19

Des pistes de réflexion sur la crise et “l’après”

Professionnel·les, universitaires, expert·es des collectivités ou du CdG59 ont accepté de livrer leur regard sur le confinement et l’après. Dernière contribution publiée sur le site internet du CdG59 : « *Quels travail et relations au travail après le COVID-19 ?* » par Henry Cléty, docteur en psychologie et enseignant-chercheur en psychologie du travail.

« L'idée de ces publications est d'apporter un point de recul et quelques orientations, non pas sous forme de bonnes pratiques mais d'axes de réflexion, pour que les

histoire... et penser leur transformation, relate Cindy Mortreux, responsable de développement RH au CdG59 et psychologue du travail. L'espace de



Henry Cléty, docteur en psychologie et enseignant-chercheur en psychologie du travail

|| Apporter un point de recul et quelques orientations (...) pour que les collectivités puissent construire leurs propres outils (...) ||

collectivités puissent construire leurs propres outils en fonction de leurs spécificités, des personnes, de leur

réflexion impulsé par le CdG59 offre ainsi la possibilité de « croiser les regards et les approches entre Chercheur·ses et professionnel·les sur des thèmes ouverts, plutôt complexes, pouvant être traités de

façons différentes ». Illustration avec la contribution d'Henry Cléty qui apporte un regard systémique sur les relations au travail et l'objet « Travail », l'individu et le collectif, en période de COVID-19.

leur nécessaire autonomie, gage de leur efficacité, de la QVT et de leur innovation face aux bouleversements. « Comme l'exprime Henry Cléty, poursuit Cindy Mortreux, il faut que le collectif de travail soit aligné sur son histoire commune construite durant cette période, pour mettre en réflexion les orientations et les résultats attendus, et c'est après, seulement, que nous pourrions être dans l'action ». ■



Cindy Mortreux, responsable de développement RH au CdG59 et psychologue du travail

NÉCESSAIRE AUTONOMIE

Avançant les difficultés à comprendre les effets qu'a cet événement sur le travail, Henry Cléty n'en exclut pas certains apports : la place centrale du/de la travailleur·se, la posture nouvelle des managers, le travail d'équipe, les espaces collectifs permettant l'expression des vécus et des ressentis... Et de souligner les multiples réactions des institutions et des agent·es, illustrant leur complexité et appelant à la reconnaissance de

Connectez-vous à l'espace en ligne

Neuf articles sont déjà parus, à consulter sur www.cdg59.fr ; des contributions incarnées autour de thématiques comme la qualité du travail, les effets du confinement ou le rôle des managers en cette période.

COVID-19

Dialogue social maintenu en concertation

« A situation exceptionnelle, dialogue exceptionnel », résume Luc Waymel, Président du CTPI. Un dialogue qui a été et continue d'être constructif, dans l'intérêt général.

« Nous avons eu des réunions régulières organisées en visioconférence et un ordre du jour adapté à ce contexte de crise », explique Luc Waymel. « Il a fallu évoquer des problèmes à chaud et quelquefois prendre des décisions rapidement ». Quatre séances avec les membres du CTPI, du CHSCT et des CAP ont ainsi eu lieu pendant le confinement, notamment pour accompagner à la mise en œuvre des Plans de Continuité d'Activités et à la préparation des Plans de Reprise d'Activités. « Cette nouvelle façon de communiquer a eu l'avantage d'être réactives, ce que j'ai apprécié. Action, réaction », souligne Cécile Oliveira-Pinto de la CGT. « Le Cdg a répondu présent, a rassuré sur certaines choses. Nous avons toujours été invité-es à participer et avons vraiment travaillé ensemble ».

« L'excellente idée a été d'ouvrir ces réunions aux élu-es de la CAP, du CTPI et du CHSCT », remarque Pierre Richard de la CFDT. « J'ai senti une nouvelle écoute avec une recherche de solutions communes. Je tire mon chapeau aux services du Cdg pour leur disponibilité et leur travail qui nous aide ». Et Thierry Meriaux pour FO d'ajouter : « Le dialogue a été très rapide. Nous avons commencé, dès début mars, à prendre des décisions, dans le consensus et en concertation avec les élu-es

et le personnel du Cdg qui fait un excellent travail, avec un service de la santé toujours à nos côtés ! ».

ÉCHANGES INSTRUCTIFS

« Nous avons beaucoup de questions des petites collectivités et pas toujours les moyens de faire face », relate Djames Bourbouna de la FA-FPT. « Le Cdg, qu'on ne cesse de citer en exemple, a été l'élément moteur avec son ingénierie et ses moyens pour travailler à développer ensemble des réponses ». Cathy Tredez du SNDGCT évoque, quant à elle, des temps d'échanges instructifs, « source de discussions très intéressantes sur les problèmes psychosociaux rencontrés dans nos collectivités. Ils sont un appui et permettent une meilleure visibilité générale de la crise sanitaire actuelle ». Saluant aussi « ces réunions très instructives où chacun-es a un espace de parole libre », Catherine Szat de l'Unsa apprécie par ailleurs le fait que le Cdg « associe les organisations syndicales sur l'après-covid, en commençant à travailler sur des sujets comme les lignes directrices de gestion ».

Des réunions régulières organisées en visioconférence et un ordre du jour adapté



Luc Waymel, Président du CTPI du Cdg59, en visioconférence avec les membres des instances paritaires

COVID-19

Quelles positions statutaires en cette période de reprise ?

C'est à l'employeur de fixer les positions administratives des agent-es selon les conditions de reprise d'activité et les nécessités de service.

Dans un contexte toujours en évolution, la tâche n'est pas simple pour les services RH, qui jonglent entre les différentes positions des agent-es et les conséquences que cela

(ASA) relèvent de la libre administration de l'employeur. »

DES ASA AU CAS PAR CAS

Avec les annonces de réouverture obligatoire des crèches, écoles et collèges à partir du 22 juin, les ASA pour garde d'enfant(s) ne sont plus accordées ou au cas par cas. Elles le sont toujours pour l'instant, jusqu'au 31 décembre 2020 au plus tard, pour les personnes vulnérables, comme les femmes enceintes ou les agent-es relevant d'une des 11 pathologies définies par le Haut Conseil de la Santé Publique. Elles le sont aussi pour les agent-es avec le Covid-19, placées en quatorzaine à titre préventif, qui ne peuvent travailler à domicile. Dans tous les autres cas, les agent-es sont placées en arrêt maladie. Et si les conditions de reprise sont réunies, les agent-es doivent reprendre en présentiel. Avec un accompagnement pour celles et ceux qui ont été en ASA durant toute cette période, comme



Corinne Momboisse, manager à La Madeleine

le préconise Corinne Momboisse, manager à La Madeleine : « Il est nécessaire de prendre un temps important pour que cette reprise en présentiel se passe bien. Nous l'avons fait pour les 42 agent-es d'entretien et 16 ATSEM (sauf deux agent-es placées en ASA du fait de pathologies plus compliquées), une semaine avant leur retour le 4 mai. »

Si les conditions de reprise sont réunies, les agent-es doivent reprendre en présentiel

implique en termes de gestion RH. « C'est un savant équilibre d'agilité et d'ajustement pour assurer la continuité de service public, pour préserver la santé physique et psychologique et utiliser les dispositions statutaires qui correspondent à la situation », constate Sylvie Billard-Baron, directrice ressources humaines et logistique et directrice des carrières au Cdg59. Et de préciser notamment « que les autorisations spéciales d'absence

Points de vue d'expert-es

« Le rôle des managers en situation de confinement et l'après »

Fiche rédigée par deux managers de collectivités et une spécialiste sur les questions autour du travail :

Corinne Momboisse – Manager - Ville de la Madeleine : encadrement d'agent-es d'entretiens et des agent-es territoriales spécialisées des écoles maternelles (Atsem), équipe de 42 agent-es et 16 Atsem.

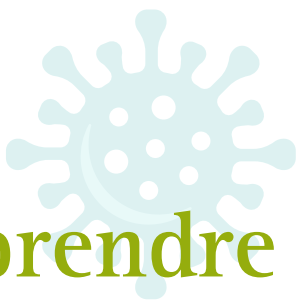
Charles Minssié – Manager - Ville de Mouvaux : encadrement du service vie scolaire, équipe de 75 agent-es.

Cécile Petit – Spécialisée en psychologie du travail et accompagnement professionnel. Coach certifiée et chargée de cours à l'EDHEC et à l'Institut des Mines Telecom de Lille-Douai en leadership et développement des compétences émotionnelles et relationnelles.

Sur www.cdg59.fr



COVID-19



Comprendre et accompagner les impacts

Vigilance et écoute sont les maîtres-mots qui s'imposent après des semaines de confinement et une nouvelle phase de déconfinement, qui peut s'avérer tout aussi perturbante.



Un nouvel environnement professionnel, un déconfinement qui déstructure ce qui avait été mis en place, la confrontation à la mort de façon directe ou indirecte... les origines de troubles psychologiques peuvent être multiples. Toute situation d'ailleurs appelle à une analyse, à une attention particulière de toutes et tous quant à d'éventuels signes. « Les collègues, les encadrant-es peuvent ainsi saisir la cellule d'écoute du Cdg59 pour effectuer un signalement », informe Mathilde Icard, DGS du Cdg59. Cette cellule, mise en place pour les collectivités et en interne, est en effet un espace d'écoute par des professionnel·les formé·es, ouvert à tous·tes les agent·es.

→ SUIVI AU LONG COURS

« Elle a aussi un rôle d'alerte avec le médecin de prévention et un lien de synthèse générique sur le climat. Elle sera maintenue au moins jusqu'en février 2021 pour un suivi au long cours et restera en veille », explique Mathilde Icard.

Pour Bruno Collignon, qui est intervenu lors de la dernière Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) en novembre dernier sur

Impacts psychologiques de la crise

se ? »

one régionale sur l'emploi
des clés en lien avec le sujet
élever les défis, quels rapports
enjeux liés à l'état d'urgence
nés. Ses réflexions s'intègrent dans
quel il participe.

ouvelle crise, ou au prolongement des crises
els que sont la confiance et la transparence
uations engendrées par la crise à laquelle nous

crise auxquelles j'ai eu l'occasion de participer (type
ore et dénuée de tout jugement ainsi que la prise en
des personnes concernées, et ce quel que soit son niveau
e faire évoluer les dispositifs initialement prévus et mis en
dispositifs de prévention ou de prévention des risques mis en



Bruno Collignon

sous le signe de la confiance et de la transparence. Ne pas oublier aussi cette reconnaissance de l'engagement d'agent-es dans des situations parfois très douloureuses, comme dans les EHPAD ; une reconnaissance prenant en compte l'ensemble des missions effectuées notamment en matière de relations humaines. » ■

Points de vue d'expert-es

« les agent-es public-ques de demain », « la difficulté sera de ne pas nier ou minorer ces souffrances. La hiérarchie, y compris celle qui pourrait sembler la mieux placée, n'est pas toujours à même d'entendre des choses douloureuses. Il y a des professionnel·les dont c'est le métier et qui s'inscrivent dans une véritable démarche de neutralité et de confidentialité. Il faudra écouter ces personnes qui ont alerté depuis des mois sur des organisations fragiles, amers quant au manque d'anticipation et à leurs conséquences, afin d'en retirer tous les enseignements dans le cadre d'un dialogue social restauré

« Comment faire pour que la reprise ne soit pas une nouvelle crise ? Pour que la reprise soit une réussite collective ! ». Après une carrière en tant que sapeur-pompier et deux mandats comme président d'une organisation syndicale représentative, **Bruno Collignon** poursuit son engagement pour préserver le service public. Il nous livre son point de vue sur les enjeux liés à l'état d'urgence sanitaire et propose des pistes constructives pour la reprise d'activités.

Sur www.cdg59.fr

Nathalie Cuvelier, médecin de prévention au CdG59 et Isabelle Estienne, psychologue du travail

D^{re} Nathalie Cuvelier

Comment identifier les agent-es en difficultés ? Quels sont les signes ?

D^{re} Nathalie Cuvelier : Les troubles se manifestent de différentes façons : stress, anxiété, colère, changements d'humeur, de comportement. Attention aux conduites addictives qui sont des signes de souffrance. L'employeur a ce rôle d'évaluer les risques psychosociaux, avec l'appui et le conseil du service de médecine préventive.

Isabelle Estienne : Autre signe que j'ai pu observer, les troubles obsessionnels tel qu'un lavage des mains excessif. D'autres « signaux », ce sont aussi des comportements de résistance au changement, de repli sur soi, d'évitement

> Regards croisés

de l'activité de travail. Dans ce contexte, des situations de conflits vont également apparaître entre collègues.

Comment réagir et agir ?

D^{re} Nathalie Cuvelier : Si un-e agent-e fait un pas vers son employeur pour se confier, celui-ci doit être dans une attitude d'écoute. Une prise en charge rapide qui évite qu'une situation ne s'aggrave...

Isabelle Estienne : S'il n'y a pas les ressources internes, il ne faut pas hésiter à aller les chercher en dehors de la collectivité. Ce qui est à mon sens indispensable, c'est un espace de discussion, de dialogue pour faire passer le message, l'intérêt et le sens.

D^{re} Nathalie Cuvelier : D'autant qu'il va falloir rester vigilant plusieurs mois,



Isabelle Estienne

voire plusieurs années. Je suis persuadée que nous aurons un rebond de souffrances psychologiques.

Isabelle Estienne : Il y aura je pense aussi un effet d'onde, avec des risques de troubles post-traumatiques, parfois complexes. D'où l'importance de construire maintenant cette reprise. ■

Points de vue d'expert-es

« Du confinement au déconfinement : repenser le lien dans une dimension humaine » : **Catherine Ruffié**, Directrice des Ressources Humaines à la ville de Roubaix, et **Isabelle Estienne**, psychologue du travail, spécialiste des événements traumatiques, analysent les enjeux relatifs au déconfinement, livrent leur vision et proposent des outils pour préparer et accompagner le déconfinement.

Sur www.cdg59.fr

GESTES BARRIÈRE

DES RÉFLEXES À ADOPTER



Un véritable accompagnement, au quotidien, est nécessaire pour aider à une prise de conscience et un meilleur respect de ces mesures.

Porter un masque pendant des heures, toujours veiller à la distanciation pour des équipes habituées à travailler ensemble comme celles des espaces verts, faire respecter ces gestes par autrui, notamment des enfants pour les ATSEM, afin de protéger leur santé et la sienne... pas toujours évident voire même compliqué d'appliquer ces règles pourtant indispensables pour la sécurité de toutes et tous, comme l'atteste Émilie Ramalho, infirmière au Cdg59. « Ce ne sont pas des gestes habituels. C'est pourquoi nous insistons sur la prévention et l'accompagnement des agent-es,

un vrai accompagnement au quotidien qui nécessite une intervention à différents niveaux, avec de l'affichage, une présence physique sur le terrain... ». Car, la vigilance reste de mise. « C'est l'enjeu des prochains mois car cette deuxième vague peut arriver », informe Émilie Ramalho. Et d'expliquer que ces mesures d'hygiène, plus poussées dans ce contexte de crise sanitaire, devraient être des gestes réflexes à toujours appliquer pour faire barrière à d'autres virus, gastro-entérite, grippe..., pour éviter les contaminations. ■

ANTICIPER LES DÉPLACEMENTS

Pour ceux et celles amené-es à se déplacer, les nouvelles règles imposent de repenser les organisations, de changer ses habitudes, que ce soit pour se rendre sur leur lieu de travail ou dans le cadre de déplacements professionnels, si possible d'ailleurs à limiter. Une exigence pour les employeurs qui doivent anticiper toutes les situations (mise à disposition de deux véhicules au lieu d'un par exemple) mais aussi pour les agent-es qui ne doivent pas hésiter à alerter leur

supérieure-e en cas de difficultés. « Ces mesures, comme le fait d'avoir un véhicule attribué à une personne, de s'asseoir en diagonale dans un camion pour le respect des distanciations ou encore d'anticiper le temps de désinfection d'un véhicule en partage (avant et après), doivent absolument être maintenues pour assurer une protection maximale même si cela peut s'avérer contraignant », explique Serge Labesse, ACFI au Cdg59. ■

LOCAUX

Appel à la responsabilité de chacun.e

Limitier les risques et toute reprise de l'épidémie : une priorité qui passe par une attention particulière sur les lieux de travail.



Avec le retour progressif des agent.es sur leurs lieux de travail, les collectivités ont mis en œuvre ou préparent, dans le cadre de leur Plan de Reprise d'Activité, toute une organisation liée aux locaux « pour garantir en particulier la distanciation, ce qui s'avère parfois compliqué dans certains endroits », constate Thierry Lacroix, préventeur au Cdg59. Exemple des vestiaires ou des escaliers trop étroits. Des difficultés qui imposent d'innover pour les employeurs (plages horaires élargies, mise en place d'un sens de circulation au sein des bâtiments entre escaliers et ascenseurs, marquage au sol, roulements entre agent-es...) et qui appelle de la part des agent-es discipline et attention. La question du nettoyage des locaux peut également vite s'avérer être lourde à gérer et même devenir un casse-tête à l'image des salles de réunion dont toutes les surfaces de contact (chaises, tables, poignées de porte, paper-board, interrupteurs...) doivent être désinfectées après chaque réunion. Et Thierry Lacroix d'alerter : « Le nettoyage de tous les locaux plus globalement demande aux agent-es d'entretien une forte mobilisation et beaucoup de travail. Chacun.e devrait ainsi au moins s'occuper de l'hygiène de son propre bureau, ce qui permettrait d'être plus respectueux des lieux et de leur travail. » ■

Matériel, équipement

Attention au relâchement

Il est impératif de poursuivre les efforts et de veiller au maintien des règles d'hygiène.

Outils, vêtements de travail, matériel de bureau, imprimantes, jouets ou autre matériel d'activité... la liste est longue, avec son lot de contraintes : nettoyage plusieurs fois par jour, désinfection à chaque utilisation d'un matériel partagé, lavage à 60°, usage unique et individuel, etc. Des recommandations et préconisations ont été élaborées qui, quelques semaines après la reprise progressive, sont plus que jamais d'actualité et à respecter. « *Nous accompagnons les collectivités dans l'élaboration de leur plan de reprise d'activité et voyons déjà, durant nos visites, un certain relâchement. Des règles peuvent être édictées mais encore faut-il qu'elles soient sérieusement appliquées. Il faut être dans l'accompagnement des agent-es mais aussi dans le contrôle voire l'autocontrôle. Cela fait appel à la discipline et au civisme de chacun-e.* », insiste Serge Labesse, ACFI au Cdg59. Et de rappeler également des mesures incontournables pour le matériel de protection : « *Gants, masques, tenues jetables..., qui peuvent être considérés comme des déchets dangereux, doivent être jetés après utilisation dans un sac fermé hermétiquement.* » Et toujours veiller à ce que le matériel soit bien à disposition des agent-es, avec une difficulté : l'approvisionnement (en particulier du gel hydroalcoolique), qui doit donc être anticipé.



Restauration collective

Redoubler de précautions

Le contexte actuel appelle à encore plus de vigilance quant à l'application du protocole sanitaire pour la restauration collective.

« *Au-delà même du port du masque et de l'utilisation du gel hydroalcoolique obligatoires, mais aussi de la distanciation en cuisine à respecter, il y a tout un protocole à mettre en œuvre en restauration afin de limiter les risques alimentaires avec des règles strictes en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire. Des règles qui sont d'autant plus importantes dans une cuisine artisanale où tout se fait sur place, avec une exigence de traçabilité* », rappelle Julie Vancayzeele, préventrice au Cdg59. Les collectivités qui gèrent la restauration collective doivent ainsi impérativement respecter le plan de maîtrise sanitaire (PMS), selon la méthode « HACCP » (Hazard Analysis Critical Control Point), prévoyant un ensemble de mesures préventives et d'autocontrôle (respect des températures,

plan de nettoyage, produits utilisés, vêtements de travail, nuisibles, matériel utilisé comme des poubelles à pédale, etc). Autre impératif : la sensibilisation et la formation des agent-es à l'hygiène alimentaire. L'urgence aujourd'hui, et pour les mois à venir, est donc d'aller jusqu'au bout de ce protocole sanitaire, « *qui n'est pas*

suffisamment bien suivi, ni même toujours appliqué par manque de connaissance », alerte Julie Vancayzeele. Pour rappel, une collectivité qui ne respecte pas ces mesures s'expose à des injonctions de mise aux normes voire une fermeture des cuisines dans les cas les plus graves.

Boîte à outils

Le Cdg59 a conçu une série d'affiches à imprimer pour sensibiliser les agent-es sur les gestes barrières à adopter sur le lieu de travail. Sont également à votre disposition les fiches de recommandations par métiers proposées par le CIG Petite Couronne. Pour aller plus loin, la FNCDG et l'ANDCDG ont élaboré, avec une vingtaine de centres de gestion dont le Cdg59, un guide pratique d'accompagnement à la reprise d'activité. [A retrouver sur www.cdg59.fr.](http://www.cdg59.fr)

Matériel, équipement

Une offre spécifique et adaptée en matière de prévention

Le Cdg59 a développé et continue de vous proposer des outils et un accompagnement pour préserver et renforcer la sécurité et la santé de vos agent-es.

« Les services du Pôle Santé Sécurité au Travail (PSST) du Cdg59 ont vite réagi pour apporter des réponses adaptées aux collectivités et les conseiller », relate Marc Plateau, Vice-Président du Cdg59 et Président du CHSCT. Notamment dans l'élaboration des Plans de Continuité d'Activités et des Plans de Reprise d'Activité. Les ACFI restent ainsi mobilisés pour

Les ACFI peuvent intervenir sur site, à votre demande, en particulier pour des situations urgentes.

vous accompagner et répondre aux questions relatives à cette reprise. Ils peuvent intervenir sur site, à votre demande, en particulier pour des situations urgentes. Pour rappel, des fiches en ligne sont aussi à disposition sur

la sensibilisation aux gestes barrières. Car si l'employeur a l'obligation d'assurer la sécurité des agent-es et de préserver leur santé physique et mentale, il a également un rôle d'information. « Je l'ai souvent rappelé aux employeurs, notamment pour les personnes vulnérables à risque de forme grave. L'agent-e est ensuite acteur-riche de sa propre santé et doit donc respecter les consignes sanitaires données afin de s'assurer de sa propre sécurité mais aussi celle de



ses collègues... », témoigne la Docteure Nathalie Cuvelier, médecin prévention au Cdg59.

Des équipes toujours joignables et à l'écoute

« Au sein du CHSCT, instance de dialogue, nous avons essayé de nous adapter au contexte évolutif de la crise, de décrypter pour les collectivités les difficultés. Nous avons travaillé du mieux que nous avons pu et allons continuer », informe Marc Plateau. Et de préciser que les équipes, notamment les psychologues, sont toujours joignables, avec la possibilité d'un accompagnement individuel. Les médecins de prévention peuvent en effet orienter les agent-es qui ressentent le besoin d'être écouté-es ou soutenu-es vers un psychologue du travail qui échangera en toute confidentialité. La cellule d'écoute du Cdg59 est d'ailleurs à l'écoute de toutes et tous. Des dispositifs gratuits d'écoute et de prise en charge des personnes en difficulté dans cette période de crise sanitaire ont également été déployés au niveau régional et national (fiche de contacts disponible sur www.cdg59.fr). Et depuis le 18 mai, le Cdg59 organise des visites médicales à distance par téléphone ou en visioconférence qui seront aussi proposées en présentiel après évaluation par le service.

(contact : medecinepro@cdg59.fr)



> Interview François Ducatillon, DGA de Landrecies

Télétravail, et après ?



Ce « nouveau » mode de travail aura permis d'assurer une continuité de service public durant cette crise, mais dans quelles conditions ? Et quid aujourd'hui de sa poursuite ?

Bien souvent, le télétravail n'était pas une pratique établie dans les collectivités territoriales et établissements publics. La crise sanitaire l'a favorisée, même imposée... A l'annonce du confinement, l'urgence a été de le déployer avec plus ou moins de difficultés d'ordre technique et/ou organisationnel et des agent-es qui n'y étaient majoritairement pas préparé-es. Le 10 avril, le Cdg59 proposait d'ailleurs un accompagnement via un webinaire « Travail à domicile et télétravail : les enjeux de l'organisation et de l'ergonomie du poste de travail » (à voir en rediffusion sur le site internet www.cdg59.fr).

Réflexion à mener dans le cadre du dialogue social

A l'heure de la reprise progressive du travail,

il importe de tirer les enseignements de ce nouveau mode de travail, de ses avantages (comme l'impact environnemental) et de ses inconvénients (porosité vie privée/vie professionnelle par exemple). Que cette expérimentation « accélérée » fasse l'objet d'un retour d'expérience, d'une écoute des agent-es l'ayant pratiquée. Elle implique également une réflexion, dans le cadre du dialogue social, pour envisager l'après. François Ducatillon, DGA de Landrecies (3 500 habitant-es) entend ainsi « travailler sur ce sujet avec le comité technique ». Et d'expliquer : « Chacun-e s'est adapté-e mais le télétravail a plus relevé du « bricolage ». Cela pose des questions, notamment sur des problématiques de sécurité. C'est donc l'occasion de mettre les choses noir sur blanc, d'inscrire le télétravail dans un cadre réglementé sur lequel s'appuyer pour l'intérêt



de tout le monde... Et d'être préparé-es si jamais nous sommes confronté-es de nouveau à ce genre de circonstances. » Tout en s'interrogeant sur la pertinence de le mettre en place, surtout pour des petites structures. ■

> Question à Christophe Quintelier, DGS de la Communauté de Communes de Pévèle-Carembault

DGS d'intercommunalité : quel rôle dans la crise et l'après ?

« C'est un rôle différent, intensifié. Il n'y a pas eu une rupture mais un effet amplificateur avec cette crise. Il fallait agir vite, prendre des décisions rapidement, simplifier les circuits. On ne peut pas parler de nouveautés et pourtant c'est complètement nouveau. Il a fallu revoir les organisations avec deux enjeux : le redéploiement des ressources sur le plan humain et comment organiser le télétravail. Nous sommes dans une



période transitoire, un temps pour poser la réflexion et organiser un retour d'expérience. Ce temps est capital, pour ne pas repartir comme avant ou n'importe comment, avec une impulsion différente à donner et il y a matière (télétravail, communication interne, entraide...). Il nous faut aussi accompagner les élu-es dans la nécessaire réflexion sur l'évolution des politiques publiques. C'est l'une de nos fonctions de DGS ». ■



Organisation et gestion des ressources humaines

Accompagnement adapté en cette période chargée pour les RH

Le calendrier qui s'annonce est pour le moins « embouteillé » pour les services des RH qui peuvent compter sur le soutien du Cdg59.

La charge de travail est lourde avec des échéances à venir serrées : le bilan social à présenter au Comité Technique d'ici le 30 septembre, la mise en œuvre des 1607 heures, ou encore les très nombreuses réformes issues de la loi de transformation de la Fonction publique à l'instar du plan pour l'égalité professionnelle et de la définition des futures Lignes Directrices de Gestion (LDG) au 1^{er} janvier 2021 qui doivent fixer le cap des politiques RH. *« Nous n'avons pas le temps d'y penser. Ce sera peut-être moins ambitieux, avec sans doute un impact sur le dialogue social »,* regrette Catherine Ruffié, DRH de Roubaix. Et d'expliquer : *« avec le deuxième tour des élections du 28 juin, le calendrier de discussion qui était prévu initialement est donc à revoir avec les organisations syndicales. Nous allons devoir tout faire en quatre mois, avec ce nouveau mandat qui commence et de nouveaux objectifs. Sans compter tous les autres sujets RH en interne. J'ai d'ailleurs du mal à me projeter alors que nous sommes encore sous le feu de la crise, à faire des CHSCT une à deux fois par semaine pour le Plan de Reprise d'Activités. »*

Un guide sur le temps de travail

Dans ce contexte, le Cdg59 se mobilise pour accompagner les collectivités. *« La démarche entamée en décembre 2019 autour de la loi « en action » va se poursuivre. Trois rencontres de*



Catherine Ruffié, DRH de Roubaix

co-construction avec les collectivités ont déjà été organisées, notamment sur les LDG qui a donné lieu à la parution d'un guide (en ligne sur www.cdg59.fr). Nous allons devoir ajuster nos appuis sous d'autres formats qu'en présentiel, comme notamment les webinaires », précise Sylvie Billard-Baron, directrice RH & logistique et directrice des carrières. Le Cdg59 fournira également l'appui nécessaire aux collectivités pour l'élaboration de leur rapport sur les LDG à présenter devant le CTPI. Une collaboration avec d'autres cdg est aussi entamée pour créer et proposer une trame type rédactionnelle. *« Au-delà de cette documentation, nous répondons et aiguillons au mieux les collectivités qui nous sollicitent par courriel ou par téléphone »,* informe Myriam Vanrast, directrice de l'emploi au Cdg59.

Pour Nathalie Meunier, DRH de Croix, le dossier le plus « épineux » est sans doute celui du temps de travail et du passage aux 1607 heures : *« Nous avons la chance d'avoir commencé à dialoguer avec les organisations syndicales avant la parution de la loi de transformation de la Fonction publique. Des pistes sont déjà avancées mais il n'empêche que, dans ce contexte, il a fallu reporter. Avec le 2^{ème} tour des élections le 28 juin, tout est précipité. Les 1607 heures doivent être appliquées un an après le renouvellement des assemblées délibérantes, ce qui n'est pas raisonnable pour un dialogue social de qualité. »* Sur ce sujet du temps de travail, le Cdg59 vient d'ailleurs d'éditer un guide à destination des collectivités. ■



Nathalie Meunier, DRH de Croix

SÉCURITÉ ET DONNÉES PERSONNELLES : SOYEZ PLUS QUE VIGILANT·E À L'HEURE DU DÉCONFINEMENT !

Aymeric Sauvage, chargé de mission au service cre@tic du Cdg59 explique : « La crise sanitaire a imposé dans l'urgence et de façon inédite de nouvelles conditions de travail à distance pour les agent·es des collectivités. La mise en œuvre de ces nouveaux moyens, quand cela était possible, s'est faite généralement de façon précipitée et avec des prises de risque non maîtrisées sur la sécurité informatique. Il a fallu s'adapter : utiliser son ordinateur personnel pour des besoins professionnels ou encore prêter celui-ci aux autres membres du foyer, ouvrir les droits d'accès informatiques de la collectivité vers l'extérieur et s'y connecter sans réseau chiffré (de type VPN), connecter son ordinateur à son réseau wifi personnel ou sur son téléphone 4G, ou encore partager ses fichiers avec des collègues sur internet via des « drive » en ligne... toutes ces actions ont exposé les systèmes d'information des collectivités de manière conséquente et les pirates informatiques ont clairement profité de cette opportunité et de la confusion générale. »

Selon Cybermalveillance.gouv.fr, il y eu plus de 400% d'augmentation de tentatives d'hameçonnage (phishing) durant le début de la période de confinement. « Et c'est un chiffre qui date du 31 mars 2020 seulement », souligne Aymeric Sauvage.



Aymeric Sauvage



Selon l'ANSSI (Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Information), il faut s'attendre à une recrudescence importante des attaques par rançongiciels vers le mois de septembre ou octobre 2020.

Pourquoi ? « Parce que les pirates ont modifié leurs stratégies d'attaques ces dernières années. Ils infiltrent le système d'information au moment où celui-ci est le plus vulnérable, le cartographient et volent les données qu'ils peuvent revendre ; et pour finir lancent plusieurs jours, semaines ou mois après, le chiffrement de vos fichiers mais aussi de vos sauvegardes. De surcroît, ils demandent une rançon pour déchiffrer vos données » !

250 jours : c'est le temps moyen pour détecter une attaque ou une intrusion informatique.

« Avec la reprise du travail sur site, plusieurs centaines de postes informatiques infectés durant la période de confinement vont être connectés à nouveau sur les réseaux

informatiques des collectivités propageant les codes malveillants ou permettant aux pirates de s'infiltrer sur votre réseau.

Il faut donc s'attendre d'ici la rentrée à de nombreuses attaques par rançongiciels et anticiper dès à présent les conséquences sur le fonctionnement des services et les mesures à prendre pour y faire face », alerte Aymeric Sauvage.

Que faut-il retenir de cette crise sanitaire ?

« Restons positifs et profitons de ce retour d'expérience pour sensibiliser un maximum d'utilisateur·rices et se préparer aux risques à venir. Tant que l'expérience est encore récente, profitez-en pour mettre à jour vos plans de continuité et de reprise d'activités et idéalement mettre en place une Politique de Sécurité des Systèmes d'Information (PSSI) en concertation avec le RGPD et votre Délégué·e à la Protection des Données, qui pourra vous conseiller également », conclut Aymeric Sauvage. ■

LA VISIOCONFÉRENCE S'IMPOSE DANS L'ORGANISATION DES CONCOURS

La crise sanitaire a nécessité la mise en place de mesures d'adaptations pour la tenue des concours et examens. « *Les concours et examens ont été ralentis par la phase de confinement et de déconfinement. Or, dès début mai, tout ce qui pouvait permettre une reprise rapide a été exploré. Dès que le déconfinement a été annoncé, le Cdg59 a ainsi proposé aux présidentes et présidents d'utiliser la visioconférence pour réunir les jurys suite aux épreuves qui avaient eu lieu avant la crise. Nous avons saisi cette opportunité ouverte par l'État* », explique Mathilde Icard, Directrice Générale des Services du Cdg59. Et de poursuivre : « *Grâce à ces outils, les jurys ont pu se tenir en toute sécurité et avec une grande qualité des débats. La visioconférence a aussi été très utile sur l'organisation de certaines épreuves. Pensons à tous les candidats et les candidates qui ont révisé pendant des mois, qui ont projeté leur énergie sur un calendrier initial forcément décalé !* ».



Arnaud Cazeaux, président de jury du concours d'auxiliaire de puéricultrice

Des expériences positives

« *Vingt candidat-es du Morbihan et de l'Oise, confiné-es début mars, n'avaient pas*

pu passer leur épreuve orale », annonce Arnaud Cazeaux, président de jury du concours d'auxiliaire de puéricultrice. « *Pour*

clure les épreuves, ces vingt candidat-es ont passé leur épreuve orale à distance. Afin de limiter les déplacements, ces personnes ont été convoquées dans le Cdg de leur département, accueillies par les agent-es du Cdg dans le respect des mesures sanitaires ce qui a permis le contrôle d'identité des candidat-es ». Les entretiens ont eu lieu dans les mêmes conditions qu'en présentiel : « *L'entretien a duré 15 minutes avec chronométrage en double, par un-e membre du jury et par un-e agent-e du Cdg. Un jury tournant était également présent pour écouter les échanges sans prendre part aux débats* », précise Arnaud Cazeaux. Selon lui, « *les juré-es (des épreuves orales) étaient à l'aise et les candidates satisfaites des conditions.* » « *C'était une première, il y a quelques mois, personne n'aurait envisagé de recourir à la visioconférence sur le champ des concours. La crise a imposé de tester cette alternative au présentiel qui, grâce aux équipes de la direction des concours et au soutien des Président.es de concours, a été positive* », conclut Mathilde Icard. ■



Mathilde Icard

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Les concours et examens professionnels prévus à compter de septembre seront-ils maintenus ? Et si oui, dans quelles conditions ?

Oui, pour l'instant tous les concours et examens prévus à compter du mois de septembre sont maintenus aux dates indiquées. Les conditions de déroulement des épreuves seront fixées par le protocole sanitaire qui sera en vigueur et qui s'adaptera à l'évolution du contexte (distanciation physique, port du masque, etc.).

Les épreuves écrites des prochains concours seront-elles simplifiées ?

Les textes en vigueur permettent en effet aux autorités organisatrices de procéder à des simplifications et/ou annulations de certaines épreuves.

Les centres de gestion attendent donc la parution de textes complémentaires qui viendraient cadrer ces modifications.

LES PRÉINSCRIPTIONS

Comment rectifier une erreur après avoir finalisé l'inscription ?

Vous pouvez signaler votre erreur auprès de la du gestionnaire du concours et/ou de l'examen professionnel concerné en lui adressant un mail à l'adresse indiquée sur votre dossier si cela concerne une information administrative. Par contre, s'il s'agit d'une erreur dans un choix d'épreuve, de spécialité... il ne vous sera plus possible de changer vos données.

L'ACCÈS SÉCURISÉ

Quand sera-t-il possible de savoir si mon dossier est complet ?

La consultation de votre dossier par votre accès sécurisé est indispensable pour suivre l'évolution en temps réel du traitement de votre dossier.

Vous pourrez voir différents messages :

- 1 « En attente de réception par votre Centre de gestion ». Votre dossier papier n'est pas arrivé au Cdg.
- 2 « Dossier reçu en cours de traitement ».

Votre dossier a été transféré dans nos services et est en cours de vérification.

- 3 « Dossier complet ». Votre dossier est complet.
- 4 « Dossier incomplet ». Votre dossier est incomplet : vous allez recevoir un courrier ou un mail listant les pièces manquantes à fournir.
- 5 « Dossier refusé ». Votre dossier n'est pas recevable : vous allez recevoir un courrier mentionnant les raisons du rejet de votre dossier.
- 6 « Admis-e à concourir ». Votre dossier est validé : la convocation pour votre participation à l'épreuve d'admissibilité vous sera envoyée sur votre espace sécurisé 15 jours avant le début des épreuves.
Ce document est obligatoire pour l'entrée dans les salles.

ENVOI DES PIÈCES

Concernant le 3^{ème} concours d'attaché-e, mes employeur-euses passé-es ne peuvent pas (ou ne veulent pas) signer et tamponner mon attestation professionnelle. Est-ce que cela pose problème ?

Nous avons bien conscience qu'il est parfois difficile d'obtenir des ancien-nés employeur-euse-s des attestations remplies et signées.

Nous vous conseillons donc, lorsque cela est impossible de les faire remplir par vos ancien-nés employeur-euses, de remplir vous-même les attestations en y indiquant un maximum d'informations disponibles et de joindre les pièces justificatives dont vous disposez (contrats de travail, fiches de postes, etc.).

L'attestation de réussite peut-elle remplacer la copie du diplôme universitaire ?

Oui, l'envoi de la copie du diplôme peut être remplacé par l'envoi d'une attestation de réussite ou d'un relevé de notes précisant que votre diplôme est obtenu.

Jusqu'à quelle date l'envoi des pièces est-il possible ?

Vous disposez encore de quelques semaines après la date de clôture de votre dossier pour envoyer des pièces complémentaires à votre

dossier. Par contre, il est indispensable de renvoyer votre dossier d'inscription (format papier) par la poste ou de clôturer votre inscription (format dématérialisé) avant la date de clôture des inscriptions.

Si la collectivité ne peut pas établir mon état de service (concours interne), l'inscription est-elle possible ?

Oui, l'état de services, comme les autres pièces, pourra être transmis ensuite. Il est indispensable par contre de clôturer votre inscription et/ou d'envoyer votre dossier.

Comment déposer un certificat médical pour obtenir un aménagement ?

Vous avez la possibilité de transmettre votre certificat par le biais de votre accès sécurisé mais aussi par voie postale en précisant le concours ou l'examen pour lequel vous êtes inscrit-e.

En cas d'inscription à une ancienne session, doit-on renvoyer les pièces justificatives ?

Oui, l'envoi de pièces actualisées est indispensable. Tout d'abord, parce que votre situation a sûrement changé et si vous êtes inscrit-e sur la voie interne, l'état de services doit signaler que vous êtes bien en activité au moment de la clôture des inscriptions.

5. DOCUMENTATION ET RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Les rapports de jury, les annales et les meilleures copies seront-ils mis en ligne prochainement ?

Les rapports de jury sont établis par le Cdg59 pour les concours et examens professionnels depuis la fin 2019. Ils seront mis en ligne prochainement sur le site au fur et à mesure de leur signature par les président-es de jury. Nous avons des annales pour la plupart des opérations et elles sont mises en ligne au fur et à mesure.

Vous pouvez toutefois faire une demande au service documentation-listes d'aptitude pour qu'elles vous soient envoyées par mail (concours@cdg59.fr). Les meilleures copies des sessions antérieures vont être mises en ligne dans les prochaines semaines. ■

LE CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

Bienvenue sur le nouveau site du Cdg59. Nos expert.e.s assistent les collectivités territoriales et les établissements publics dans leurs missions, les conseillent dans leurs démarches et accompagnent leurs agent.e.s pour un service public de qualité.

Vous avez un besoin spécifique ?

Recherchez un document, une info ou un service :

Votre recherche...

Lancer la recherche

<http://www.cdg59.fr>



LES GUIDES

« Le guide pratique du déconfinement » rédigé

par l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs-Adjoints des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (ANDCDG) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale (FNCDG).

Dans le cadre du cycle "La loi en action" construit par le Cdg59 et le CNFPT, les employeurs et les équipes des collectivités territoriales ont à leur disposition pour les accompagner dans

la conduite des projets issus de la loi de transformation de la Fonction publique :

« Le guide d'accompagnement à la gestion du projet : les lignes directrices de gestion »

« Le guide d'accompagnement à la gestion du projet : temps de travail »

« POINTS DE VUE D'EXPERT-ES »

Le Cdg59 est à l'initiative d'un espace de réflexion

« Les effets du confinement ». Fiche préparée par Mathilde Icard, Directrice

générale du Cdg59 et Cindy Mortreux, Responsable de Développement RH du Cdg59 et psychologue du travail, en lien avec l'Association des DRH des grandes collectivités territoriales.

« La crise sanitaire, une opportunité pour améliorer la qualité du travail ? »

Jean-Yves Bonnefond, psychologue du travail, chercheur au CRTD du CNAM de Paris et Claire Bouchart, administratrice

territoriale, Directrice du CCAS de la ville de Dunkerque, reviennent sur les enjeux liés à la qualité du travail et nous livrent des pistes pour que les changements impulsés pendant la crise soient à l'origine de transformations et d'innovations durables pour les organisations.

"Le rôle des managers en situation de confinement et l'après"

Fiche rédigée par deux managers de collectivités et une spécialiste sur les questions autour du travail :

- Corinne Momboisse, manager à la ville de La Madeleine : encadrement d'agent-es d'entretiens et des agent-es territoriaux-ales spécialisé-es des écoles maternelles (Atsem), équipe de 42 agent-es et 16 Atsem.
- Charles Minssié, manager à la ville de Mouvaux : encadrement du service vie scolaire, équipe de 75 agent-es.
- Cécile Petit, spécialisée en psychologie du travail et accompagnement professionnel. Coach certifiée et chargée de cours à l'EDHEC et à l'Institut des Mines Telecom de Lille-Douai en leadership et développement des compétences émotionnelles et relationnelles.

« La prévention des risques professionnels à l'ère du Covid-19 »

François-Alexis Bury, agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) au sein du Cdg59, Hélène VanComperol et Davy Castel, docteurs en psychologie sociale et à l'origine de recherches sur l'accompagnement du changement et le sens du métier, apportent leurs réflexions sur la prévention des risques comme enjeu stratégique, et réinterrogent la place et les formes de prévention, pour redonner de la visibilité au métier de préventeur au sein des collectivités.

« Quels travail et relations au travail après la COVID-19 ? »

La phase de déconfinement débutée le 11 mai a pris une nouvelle impulsion avec l'annonce des mesures entrant en vigueur dès le 15 juin. La question du rapport au travail est actuellement au centre des préoccupations des collectivités et des agent-es.

Henry Clety, docteur en psychologie et enseignant-chercheur en psychologie du travail, spécialisé dans la dynamique de groupe, le management, santé au travail, consultance et méthodologies d'accompagnement aux changements, apporte son regard systémique sur les relations au travail et l'objet « travail », l'individu et le collectif, en période d'après COVID-19.

« Et si la reconstruction post-covid de nos organisations passait par un leadership digital et humain ? »

Jocelyne Turpin, consultante experte en transformation digitale et Aude Fournier, Directrice Générale Adjointe PEPS au Département du Nord, proposent un état des lieux de leurs récentes expériences sur le sujet du leadership digital et leurs points de vue sur les risques et bonnes pratiques à mettre en place pour accompagner nos organisations vers un leadership digital et humain.

RETROUVEZ LES SÉMINAIRES EN LIGNES DU CDG59 :

« Les positions statutaires liées à la crise sanitaire » du 7 avril 2020

« Travail à domicile et télétravail : les enjeux de l'organisation et de l'ergonomie du poste de travail » du 10 avril 2020

« Travailler en présence du Covid-19 » du 30 avril 2020

« Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) et sécurité informatique pendant la crise sanitaire » du 30 avril 2020

« Concours et examens professionnels : entre adaptation et continuité » du 28 mai 2020.

PRÉVENTION

LA SANTÉ ET LE TRAVAIL au coeur de nos actions

Une offre d'accompagnement enrichie, efficace et simplifiée...
pour renforcer les partenariats avec les collectivités

ACTIONS

en milieu professionnel

CONSEILS

aux employeur.euse.s
et aux agent.e.s

SUIVIS

individuels

→ **NOS EXPERT.ES :** des métiers complémentaires pour des regards croisés



VOS SOLUTIONS

DÉVELOPPER la santé au travail durable de vos agent·es et

GARANTIR la qualité des missions de service public

→ **Pensez à renouveler votre partenariat avec le Cdg59**

→ **Téléchargez la nouvelle convention sur www.cdg59.fr**