www.cdg59.fr | Juin - Juillet 2021 | 49

CPublic

Le Magazine du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

DOSSIER > P. 6

Qualité de Vie au Travail

L'autre approche de la gestion des ressources humaines au service du public

> P. 5
Des référent.es du CDG au côté des collectivités

> P. 10
Déconfinement, retour d'expérience

> P. 11
Projet santé mentale, pour prévenir la désinsertion professionnelle

CDG 59

CDG 59, le partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics

Édito

Éric **DURAND**

Maire de MOUVAUX
Président du Conseil d'administration
du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Nord.

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL : UNE DÉMARCHE À PARTAGER

Nous pouvons nous interroger sur la notion de Qualité de Vie au Travail car cette préoccupation fait partie intégrante de toutes les missions que notre Centre de Gestion propose, elle en est même l'axe structurant de son action.

Il y a bien un lien entre santé au travail, qualité du travail, bien vivre son travail et bien être dans son travail, avec efficacité du service public.

La QVT participe à la motivation et à l'engagement des agent.es territoriaux.ales, individuellement mais aussi collectivement, au détriment bien souvent de leur absentéisme.

La notion de qualité du service public en est l'enjeu et la performance en est induite, mais la QVT étant avant tout une démarche à partager entre les autorités territoriales, les organisations syndicales et les agent·es.

C'est certes du temps à partager pour la concertation, le dialogue et l'écoute, mais c'est pour renforcer demain la confiance de faire ensemble.

EN IMAGE

Le dossier de ce CPublic est consacré à la Qualité de Vie au Travail. Celle-ci ne dépend pas seulement d'un bel espace de travail, ni même d'un CPublic dans le sac, quoi que… mais bien de critères multiples, comme ceux listés par l'ANACT*, sur lesquelles le CDG 59 accompagne les collectivités et établissements publics : les relations et le climat social, le contenu du travail, la santé, les compétences, les parcours professionnels, l'égalité professionnelle, le management. A retrouver en pages 6 à 9.

(*) : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

LE ZOOM

COVID-19 : MOBILISATION DU SERVICE DE MÉDECINE DU TRAVAIL DU CDG 59 POUR LA VACCINATION

L'équipe médicale du CDG 59 vaccine, depuis le mois d'avril, les agent·es territoriaux·ales contre la Covid-19.

Les équipes, médecins et infirmier·es, habituellement dédiées au suivi médical des agent.es et au conseil des employeurs au titre de la médecine professionnelle et préventive des agent.es territoriaux.ales du Nord, participent ainsi à l'importante vague de vaccination de la population. Une initiative avant l'heure, dont ont pu bénéficier les agent.es des collectivités.

Cela continue cet été avec le circuit court qui optimise la livraison de vaccins, AstraZeneca, Pfizer et Moderna pour les collectivités qui en font la demande.

Renseignements sur le site CDG59.fr > Covid-19

LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

La participation de l'employeur public devient obligatoire à partir du 1er janvier 2025

Celle-ci sera en partie couverte par l'employeur à compter de janvier 2025 pour le risque « prévoyance » (incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès), et de janvier 2026 pour la couverture « complémentaire santé », le temps de prévoir la négociation collective, de monter la procédure de mise en concurrence et de conclure un contrat collectif. Ce processus peut être mené par les collectivités et établissements publics, mais aussi, par le Centre de gestion à la demande.

LE DIALOGUE SOCIAL TOUJOURS

Carrière - Fin de la campagne de promotion interne

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour 2021 ont été publiées. Celles-ci reprennent les agent·es concerné·es par grade après étude des propositions des autorités territoriales, selon des critères préétablis et co-construits, inscrits dans les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, avec les représentant.es du personnel, des collectivités et le Président du Centre de gestion du Nord.

Depuis le 1er janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes en matière de promotion interne. Toutefois, l'une des innovations de la loi de 2019, dite de Transformation, consiste en l'obligation pour toutes les collectivités et établissements de définir des lignes directrices de gestion (LDG).

Le processus de construction des LDG relatives à la promotion interne s'est déroulé, en 2020, dans le cadre d'un groupe de travail avec les organisations syndicales représentées au sein des instances paritaires du CDG 59, et d'une consultation auprès des collectivités pour déterminer une liste de critères d'évaluation des dossiers de promotion. Ce projet a ensuite été soumis aux Comités techniques locaux des collectivités et au CTPI.

C'est ainsi que les 800 dossiers au titre de l'année 2021 proposés par les Maires et Président.es d'établissements ont été examinés sur la base de ces critères prédéfinis : y-a-t-il eu un parcours de formation précédant la demande de promotion ? Quelle est l'ancienneté de l'agent.e ? Quelle a été sa carrière ? Y-a-t-il un passage de concours ? Quel est le niveau de diplôme ...

De plus, chaque agent.e a la possibilité de faire suivre son dossier de demande de promotion par un.e représentant.e du personnel.

Le Président a souhaité maintenir cette culture du dialogue et du débat collégial. Aussi, avant d'arrêter les listes d'aptitude, une réunion de concertation a eu lieu début juin, avec les représentant.es des organisations syndicales et des collectivités siégeant en CAP, conjointement avec le bureau du CA du CDG 59.

NOUVEAU ! UN SEUL PORTAIL POUR TOUS LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Marie-Christine Saelens, Directrice des concours du CDG 59.

« *Cela répond à une attente forte : pour un même concours, organisé la même année par plusieurs centres de gestion en France, dorénavant, il n'est possible de s'inscrire que dans un seul centre. C'est désormais possible en centralisant les inscriptions sur un seul portail* ». « *Avant le portail unique, certain.es candidat.es s'inscrivaient sur plusieurs centres pour augmenter leurs chances. Tout cela générait des coûts importants avec un impact non négligeable sur l'organisation du concours, avec un seul portail, c'est plus clair et tous les concours et examens programmés en France sont accessibles* ».

Info +

35 concours et 20 examens, retrouvez tous les concours et examens professionnels sur concours-territorial.fr

A RETROUVER EN LIGNE

> Le guide du Maire employeur : la boussole RH

Ce guide intitulé « Le maire, employeur territorial. Définir la stratégie et piloter la politique RH de sa collectivité » reprend de manière très précise et détaillée toutes les dimensions et obligations de l'employeur.
Ce guide est publié par L'Association des Maires de France et des Président.es d'intercommunalité, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG).

Une incroyable boussole accompagne ce manuel. Elle résume en un seul visuel la feuille de // route l'employeur, l'ensemble des questions et liste les réponses à apporter.

Info+

http://fncdg.com/guide-maire-employeur-elabore-par-lamf-le-cnfpt-et-la-fncdg/

> Le guide déontologie

Le guide déontologie du CDG 59 a été diffusé, ce premier semestre, à l'ensemble des élu.es et Président.es d'établissements publics du Nord. Une version dématérialisée est mise à disposition pour une plus grande diffusion. Pour rappel, la plaquette reprend les règles déontologiques sur lesquelles chaque agent.e doit être vigilant.e, ainsi que le mode de saisine du collège des référent.es déontologues, indépendant et soumis à l'obligation de secret.

Info+

Vous pouvez retrouver ce document et les informations utiles concernant la saisine des référent.es déontologues sur le site du CDG 59 :
Cdg59.fr > Carrière > Déontologie

UNE BOÎTE À OUTILS POUR DÉPLOYER LE TÉLÉTRAVAIL

Le CDG 59 a annoncé la création pour l'ensemble des Maires, DGS et DRH et encadrant·es des collectivités et établissements publics, d'une "boîte à outils" de préparation et mise en œuvre du télétravail.

Le sujet sera traité sous différentes formes en s'appuyant sur les expertises du Centre de gestion. Celle-ci comprendra le volet juridique, relatif aux consultations des Resprésentant.es du personnel et aux protocoles à mettre en œuvre ; l'ergonomie du poste de travail et les conditions à réunir pour les télétravailleur·ses isolé·es ; les outils du travail à distance et la sécurité informatique... Enfin, il sera également question de mangement à distance. Le rôle des responsables est essentiel dans le travail à distance, son organisation au cas par cas, le lien professionnel et humain, sa vigilance sur les risques liés à l'isolement. Comment rassurer les responsables sur l'organisation à mettre en place, quelles règles peut-on lui conseiller pour ne pas se sentir démuni·e face aux nouveaux risques. Comment basculer d'une année "exceptionnelle" à un management "ordinaire" du télétravail ?

Info+

La boite à outils du télétravail du CDG 59 sera disponible sur son site, à partir de fin juin – cdg59.fr > emploi > télétravail

DES RÉFÉRENT.ES TERRITORIAUX.ALES AU CÔTÉ DES COLLECTIVITÉS

Un référent ou une référente de proximité pour représenter le Conseil d'administration du Centre de gestion, dans un dialogue de proximité avec ses collègues Maires et Président·es ; c'est chose faite. Les membres du bureau sont dorénavant vos référent.es, interlocuteurs et interlocutrice privilégié·es sur les territoires :

Des rencontres territoriales prévues au dernier trimestre 2021 :
Les mesures sanitaires s'assouplissant, le Centre de gestion prépare des rencontres en présentiel au dernier trimestre, avec les Maires et Président.es de chaque arrondissement.
Les principaux objectifs sont de présenter les missions et l'offre de services du CDG.
Ces rencontres territoriales se dérouleront à partir d'octobre et ce dans chaque arrondissement de notre département.

De gauche à droite :

Alain Mension	Douai	mension.a@cdg59.fr
Michel Decool	Dunkerque	decool.m@cdg59.fr
Marc Plateau	Cambrai	plateau.m@cdg59.fr
Marie Tonnerre-Desmet	Lille	tonnerre.m@cdg59.fr
Pierre Griner	Valenciennes	griner.p@cdg59.fr

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

des actes de violence : construit pour et avec les collectivités

Les administrations, collectivités et établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, d'harcèlement ou d'agissements sexistes.

Le Centre de Gestion du Nord, avec la contribution de collectivités et du CNFPT, met en place en place ce dispositif, pour les collectivités et les établissements publics qui en font la demande.

Celui-ci doit permettre d'accompagner l'agent.e dans sa démarche, l'orienter vers les services, professionnel·les et autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.
Une cellule d'orientation au sein du CDG 59 étudiera chaque situation, en conservant l'anonymat de l'agent·e et de la collectivité.

Elle sera composée de professionnel·les formé·es à recueillir la parole des personnes et à les orienter.
Pour Elisabeth Masse, Vice-Présidente du conseil d'administration du CDG 59 en charge de la QVT, ce dispositif passe, dans le cadre du partenariat avec l'Association des Maires du Nord, par une sensibilisation des élu.es. Elle propose également des temps d'échange avec les membres du Conseil d'administration.
Des formations seront proposées par le CNFPT tant sur le cadre législatif et réglementaire que sur l'écoute active. Un atelier de co-construction a, d'ores-et-déjà, été organisé avec les collectivités et établissements publics volontaires, co-animé par le CNFPT et le CDG 59, dont l'objectif était de recueillir les remarques, observations sur le dispositif envisagé par le CDG 59 et d'élaborer la convention d'adhésion à ce dispositif. A suivre à partir d'octobre pour connaître le dispositif en détail.

Info+

Samantha Arbeltier – Direction des affaires générales CDG 59, Cheffe de projet « dispositif de signalement »
arbeltier.s@cdg59.fr

Qualité de Vie au Travail

L'autre approche de la gestion des ressources humaines au service du public

Si le concept de Qualité de Vie au Travail est relativement récent dans la fonction publique, les attentions portées sur la santé, le contenu du travail, la carrière, le management, l'égalité professionnelle, les relations interpersonnelles sont, elles, bien concrètes et du domaine de la QVT. Etre « bien au travail », cela fait appel à un ensemble de conditions que le Centre de Gestion a regroupé dans son rapport dédié à la QVT et à l'évolution de son offre de services aux collectivités et aux établissements publics. L'objectif est d'assurer un service public pérenne et de qualité.

Le Président, avec le Conseil d'Administration, a esquissé la QVT autour de trois dimensions. La première concerne le « Bien-être au travail », être bien au travail et avoir le sentiment du travail bien fait. Le Centre de gestion se mobilise pour sensibiliser les employeur.ses à la notion de QVT en partenariat avec l'Association des Maires du Nord ; il expérimente l'accompagnement des femmes DG à leurs prises de poste dans le cadre du plan d'égalité professionnelle, avec le syndicat national des DG et les Amicales des DG ; il conduit des démarches de recherche-action avec des laboratoires de recherche, employeur.ses, syndicats, professionnel·les de santé autour de la prise en compte du cancer au travail et de la santé mentale, pour prévenir la désinsertion professionnelle ; il renforce ses actions avec les collectivités en matière d'ergonomie et d'analyse de l'activité.

La deuxième dimension s'appuie sur le fait que « bien-vivre son travail », c'est préserver la santé des agent·es. Les employeur.ses ont un rôle déterminant en matière de prévention. Les agent·es de la Fonction publique sont très exposé·es et les démarches de prévention doivent endiguer les phénomènes d'inemployabilité. Le pôle santé-sécurité au travail du CDG 59, déploie une offre transversale autour de métiers fortement exposés.

Sur le mandat, ces démarches concerneront 3 métiers fortement exposés. De 2021 à 2022, les agent·es de la petite enfance. Pour ce métier passion, au carrefour entre les besoins des enfants et des contraintes de travail fortes, le CDG débute en 2021 avec des collectivités intéressées un travail de fond sur l'ergonomie et l'innovation en matière d'équipements, la prévention des inaptitudes, le management… puis les travaux se poursuivront à compter de 2023 par des actions concernant les agent·es techniques ; puis en 2025 les agent·es du CCAS.

Autre thématique plus transversale, le télétravail est venu bouleverser les schémas de travail. Par ses compétences en conseil en organisation, de transitions numériques et les liens avec la recherche, le CDG 59 souhaite déployer une action spécifique sur le travail à l'ère du numérique.

La troisième dimension de la QVT réaffirme la confiance de faire ensemble et de travailler sur le collectif.

Le CDG 59 y contribuera en animant un réseau d'échanges de bonnes pratiques à destination des collectivités et des référent·es prévention/QVT. De plus, une recherche-action spécifique, pour les petites et moyennes collectivités, sera initiée « vers une culture du dialogue sur le travail pour améliorer la QVT » avec la formation des professionnel·les du CDG à la facilitation et l'animation d'espace de discussion. Enfin, il s'agira de valoriser les actions déployées sur les territoires : avec le canal « La QVT en action » via les réseaux sociaux. ■

Info +

l'ANDCG a publié un guide complet définissant le QVT – à retrouver sur le web " guide QVT- ANCDG "

La QVT n'est pas une mission, mais, un ensemble de conditions à rassembler pour assurer un service public pérenne et de qualité

Elisabeth Masse, Vice-Présidente du Conseil d'administration du CDG 59 en charge de l'Emploi et de la Qualité de Vie au Travail

Je présenterai prochainement un rapport étape sur la thématique « Renforcer la Qualité de vie au travail pour des services publics encore plus performants » aux membres du Conseil d'administration. Celui-ci est un point de départ. Il fallait définir de quoi nous parlions, pour renforcer à bon escient l'offre de services du Centre de gestion.
Ce rapport a été rédigé avec l'ensemble des Directions du CDG 59, car toutes sont concernées. La QVT n'est pas un concept marketing pour renforcer l'attractivité des employeurs ; elle va bien au-delà : « qualité », « vie » et « travail » illustrent l'ampleur des démarches et les conditions de réussite pour assurer un service public pérenne et de qualité.
Rappelons que les domaines de compétences du centre de gestion sont la gestion des ressources humaines, la santé au travail, la prévention des risques, le déploiement de carrière, la transformation des organisations, la médiation…
A ce titre, Le Centre de gestion du Nord a un double rôle : il est le référent des collectivités et établissements publics pour les aider à conduire des démarches de QVT et renforce, ainsi, son offre dans le cadre du projet de mandat.
En tant qu'acteur institutionnel en matière de Ressources humaines et de prévention, le Centre de gestion est aussi un laboratoire d'innovation et de prospective sur la QVT. ■

Agent.es techniques, de CCAS, de la petite enfance ou encore du portage de repas, chaque situation professionnelle fait appel à une réponse multidisciplinaire

Rencontre, avec la Docteure Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59

CPublic : selon vous, par votre pratique des collectivités, quelle serait leur approche de la QVT ?
Christine Furon : aujourd'hui, pour beaucoup, la QVT est vague. Pour ma part, avec l'équipe pluridisciplinaire, nous nous intéressons à la santé au travail des agent.es. C'est un des aspects de la QVT qui vient s'ajouter aux multiples approches de la QVT. Pour les collectivités, cela a été longtemps la seule approche de la QVT, ce qui est déjà bien.

CPublic : Alors est-ce que la santé et le bien-être au travail sont indissociables ?
CF : Le terme « bien-être » dans son travail se conjugue avec bien vivre son travail et là, effectivement, « bien vivre son travail » est directement lié à la santé. Mal vivre son travail a un impact rapide sur la santé physique ou mentale. C'est sur ce champ que l'équipe de santé au travail accompagne les employeurs, sur leur rôle en matière de prévention. Le Centre de gestion déploie une offre transversale de psychologues, ergonomes, médecins du travail autour de métiers fortement exposés.

CPublic : Actuellement, vous travaillez avec la Ville de Croix sur le financement d'un plan de prévention sur trois ans, de quoi s'agit-il ?
CF : Ce plan de financement mérite toute notre attention. Il s'agit du

Fonds National de Prévention de la CNRACL. Nous accompagnons la ville de Croix dans sa réponse à l'appel à projet relatif à la prévention des risques professionnels des métiers de la petite enfance.
L'objectif est d'enclencher un programme d'actions sur trois ans relevant de l'ergonomie, de la psychologie, de la formation des agent.es à la PRAP, soit la Prévention liée aux Activités Physiques. Cela passe par un certain nombre d'étapes de formalisme sur lesquelles nous sommes présent.es.

CPublics : vous parliez de « métiers fortement exposés », quels sont-ils ?
CF : Le portage de repas en fait partie. Ce métier fera l'objet d'un prochain appel à projet du FNP/CNRACL. Les collectivités peuvent accéder à des financements conséquents. Nous serons là pour les accompagner. Autres métiers aux risques professionnels élevés, le Centre de gestion a inscrit dans son rapport QVT les métiers des agent.es techniques et des agent·es des CCAS comme cibles de la mandature. ■

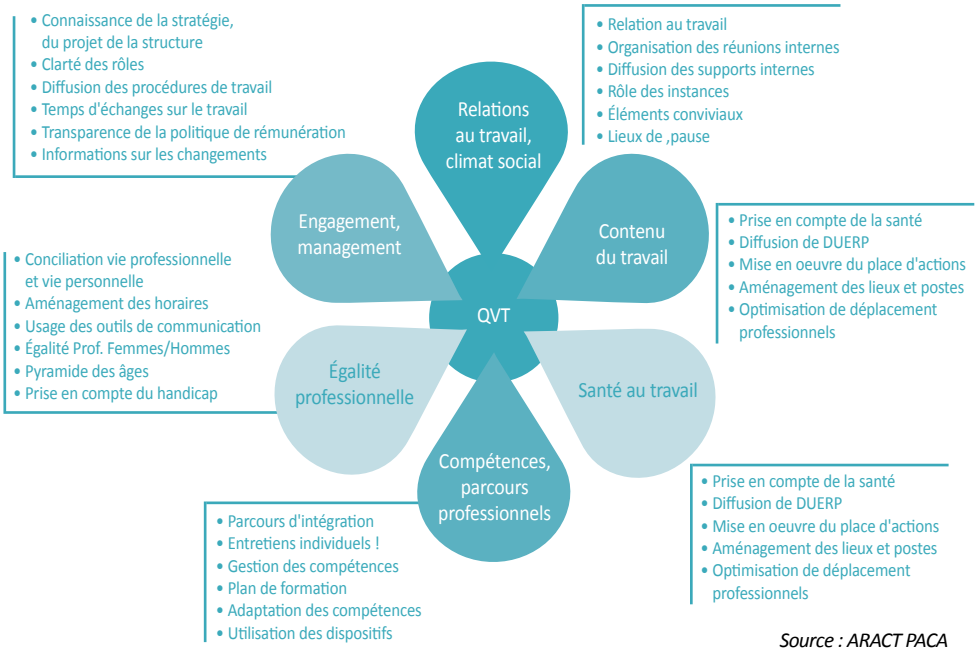
> Repères

Les 6 critères de la qualité de vie au travail

Les travaux du Centre de gestion sur la Qualité de Vie au Travail et sur son offre de services s'appuient sur les 6 critères retenus par l'ANACT et le réseau des ARACT. Ceux-ci permettent de structurer l'ensemble ses actions en un seul visuel et d'illustrer l'approche protéiforme de la QVT.

L'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, placée sous la tutelle du Ministère du travail, a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant sur l'organisation

du travail et les relations professionnelles. Le réseau Anact-Aract, par ses outils et ses méthodes, intervient au plus près des spécificités des entreprises et des territoires.



Source : ARACT PACA

> La confiance de faire ensemble

Rendre transparente la politique RH, c'est contribuer à la Qualité de Vie au Travail

La qualité de vie au travail, c'est aussi renforcer les collectifs de travail et les solidarités ainsi que partager des valeurs basées sur la **confiance**.

Le Centre de gestion du Nord y contribue en travaillant à la définition d'objectifs communs et partagés et, en contribuant à mettre en œuvre des politiques RH favorisant la qualité de vie au travail.
On notera, ici, l'accompagnement du Centre à la définition des **Lignes Directrices de gestion** permettant une transparence des fonctionnements et de l'accompagnements des agent·es au sein de la collectivité
Cette transparence se retrouve également dans **la définition et l'organisation des temps de travail**. Cela implique de s'appuyer sur la réglementation, en considérant les conditions de travail induites, ainsi que la notion d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle
Pour autre exemple, on soulignera l'importance de la **définition du plan d'action égalité professionnelle**. Les actions en direction de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle se croisent. Elles se recoupent sur des sujets de conditions de travail, de santé au travail et de bien-être au travail. L'égalité professionnelle fait partie intégrante des processus RH et de management qui vont opérer pour une amélioration de la QVT.

« Les conditions de travail, l'organisation de la collectivité, les transformations… tout cela doit se construire ensemble ; cela fait partie des objectifs de la QVT »

Michel Decool Président du Syndicat Intercommunal Energie des Communes de Flandre Président du Comité Technique Paritaire Intercommunal / CHSCT du CDG 59

« Au-delà du cadre juridique, les collectivités se saisissent progressivement des enjeux en matière de Qualité de vie au travail : en les inscrivant au titre des lignes directrices de gestion, en activant certains pans dans le cadre de délibérations dédiées (ex : télétravail, action sociale, protection sociale complémentaire, égalité professionnelle…).

Les besoins diffèrent selon la structure de la collectivité et ses effectifs. Les collectivités qui emploient moins de 50 agent·es et qui sont rattachées au Comité Technique Paritaire Intercommunal/CHSCT doivent pouvoir bénéficier d'un accompagnement sécurisant par le Centre de gestion.
Dans la Fonction publique territoriale, le taux d'usure est élevé. Avec près de 200 métiers, les agent·es sont très exposé·es. Il y a donc des risques d'usure. L'employeur a un rôle important à tenir. »

Le CDG59 innove pour développer son offre de services en matière de QVT

Portées par Cindy Mortreux, responsable de développement RH au CDG 59, la gestion des conflits et l'accompagnement managérial sont deux exemples concrets de démarches qui viennent apporter des solutions de QVT.

LA GESTION DES CONFLITS.

Les conflits concernent tout le monde et pas un métier en particulier. Parfois ces conflits vont avoir « à l'usure » certaines personnes. Un tiers neutre peut aider à résoudre le problème qui, s'il n'est pas traité, peut conduire à de l'absentéisme.
Les conflits font partie de la vie et donc de la vie professionnelle, il faut que les responsables ou les agent·es puissent faire appel à des médiateur·es certifié.es internes ou externes pour aider à trouver une solution.
Le Centre de gestion intervient sur le champ de la médiation avec son réseau de Médiation Préalable Obligatoire, lorsqu'un·e agent·e est en désaccord avec son employeur.se sur un acte RH le concernant.
Et, à titre expérimental, le CDG 59 intervient en déployant une offre de médiation professionnelle, pour gérer un conflit entre deux agent·es. La médiation professionnelle relève d'une volonté réciproque des parties. Elle peut être proposée par l'employeur, le responsable RH, dans le but d'améliorer la qualité relationnelle des personnes concernées.

L'ACCOMPAGNEMENT MANAGÉRIAL

La nouvelle offre de services du CDG 59 comporte un volet dédié à l'accompagnement de l'encadrement.
Cette approche se traduit par une proposition de coaching et d'ateliers systémiques inter-collectivités autour de quatre axes : l'accompagnement à la prise de poste ; l'accompagnement des femmes aux fonctions de direction générale dans le cadre du plan égalité professionnelle, en partenariat avec le syndicat national des DG et les amicales de DG ; l'accompagnement des situations managériales complexes ; et, des ateliers pour les DG.
Ce travail doit permettre de sensibiliser les dirigeant.es et managers aux différentes facettes de la qualité de vie au travail, d'identifier et d'anticiper les risques.

Déconfinement, retour d'expérience

Il faut prendre le temps d'en parler avec ses équipes

Points positifs, points négatifs, pratiques à pérenniser, pratiques à oublier, le temps est venu de faire un point sur ce qui a été vécu durant cette période de crise sanitaire et d'en tirer des leçons pour (re)définir un cadre partagé et adapté aux nouvelles réalités du travail. Le Centre de gestion a mis en place des réunions de « retour d'expérience », un temps d'écoute et d'échange sur le travail et son organisation, sur les expériences vécues pour préparer la reprise.

Loïc Gonthier, CDG 59, accompagne les équipes dans la gestion de sortie de crise sanitaire.

En février dernier, la Direction de l'enfance de la Communauté de Communes des Hauts de Flandre (CCHF) qui regroupe plusieurs structures et compte environ 40 agent.es, a rencontré Loïc Gonthier et Juliette Loez, psychologues du travail, au CDG 59. Depuis plusieurs mois et dans ce contexte de crise sanitaire, il y avait une augmentation importante des arrêts de travail, comme le soulignait alors Hallouma Oukaid, Directrice des ressources humaines du CCHF au pôle de Bergues.

En effet, des indicateurs tels que le taux d'absentéisme peuvent être des signes d'alerte ; il fallait donc pouvoir proposer une action pour réinterroger la réalité du terrain. 6 groupes de travail avec les agent.es et l'encadrement ont été programmés pour s'accorder le temps d'échange et de compréhension nécessaire.

Ces espaces d'expression devaient permettre de faire le bilan de la crise sanitaire, de ne pas oublier les expériences vécues et reposer le cadre du travail.

Loïc Gonthier rappelle les trois objectifs. « *Il s'agissait d'évaluer l'impact de la crise tel que les changements de protocole, l'incertitude constante, la modification des relations (avec les enfants, les parents mais également au niveau du collectif et du management à distance); les solutions déployées comme le développement des outils informatiques de partage d'information ouvrant, aussi de nouvelles possibilité de collaboration et de gestion des équipes sur les différents secteurs, un management à l'écoute, soutenant et plus flexible redonnant davantage de marges de manœuvre aux agent.es pour ajuster leur activité ; et en troisième, les bonnes pratiques à pérenniser.* »

Etre d'accord ou non professionnellement et savoir continuer à travailler ensemble, ici est l'enjeu du maintien d'un dialogue sur le travail.

Qu'est-ce qui vous motive ?

Loïc Gonthier, ergonome et psychologue du travail au CDG 59

L'intérêt de cette démarche, était de permettre aux agent·es d'exprimer ce qui a été vécu et force est de constater que cela a eu un effet libérateur. L'approche collective, permet de partager la réalité de l'autre et parfois de lever des idées reçues tout en restant dans une démarche constructive et centrée sur le travail.

Le travail a été modifié à différents niveaux : opérationnel, managérial et stratégique. Il faut pouvoir faire de ces modifications, forcées par un contexte sanitaire, une opportunité de remise en cause et de développement des organisations de demain. On invite les collectivités à se rapprocher de nous pour profiter de cette accompagnement.

Projet Santé mentale :
pour prévenir la désinsertion professionnelle

Employeur·ses, professionnel.les de santé, organisations syndicales, laboratoires de recherche, personnes concernées s'unissent autour du CDG 59 pour étudier et prévenir les situations d'altération de la santé mentale pouvant amener à la désinsertion professionnelle.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, chaque année près de 40 % des arrêts longs examinés par le Comité médical sont en lien avec la santé mentale. Ceci fait de la santé mentale au travail une préoccupation majeure pour le CDG 59 et les employeurs au titre des politiques de prévention.

Prévenir les risques de santé mentale au travail et lors d'un arrêt maladie sont les deux approches de la santé mentale, préoccupante selon le CDG 59.

> **Un problème de santé physique peut rapidement se transformer en un problème de santé mentale, et inversement.**

Le projet mené par le Centre s'appuie sur une démarche initiée en 2019 avec le Conservatoire National des Arts et Métiers, l'Université de Lille et l'Etablissement public de Santé mentale, sur la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH. Le risque observé avant le confinement s'est avéré décuplé depuis le premier confinement. "*Avant, la santé mentale était assimilée aux cas psychiatriques les plus graves*", estime Mathilde Icard, Directrice générale des services du centre de gestion du Nord. Depuis la crise, nous savons désormais que cela nous concerne tous, souligne-t-elle.

« *Nous devons prendre en compte cette problématique pour prévenir la désinsertion professionnelle des agent.es, car plus l'arrêt est long, plus il est compliqué de revenir au travail* ».

Avec ses mêmes partenaires, le CDG 59 anime plusieurs groupes d'échange et d'études associant des agent·es concerné·es, les organisations syndicales, le CHSCT, des collectivités comme les villes de Roubaix ou de La Madeleine, mais aussi le SDIS59, les médecins du travail et professionnel·les de santé ; s'appuyant sur ce contexte pour construire avec les personnes concernées par ces arrêts les conditions de retour à l'emploi et anticiper les arrêts longs.

Pour Laure-Hélène Eb, psychologue du travail au CDG 59, « *il s'agit d'identifier des modes de fonctionnement appropriés pour faciliter un retour à l'emploi, cela peut être de rester en contact avec son agent.e, de prendre de ses nouvelles, de faciliter les démarches médicales et administratives, saisir toutes les opportunités pour correspondre, envisager assez tôt des reclassements ou des aménagements de postes. Plus la période d'arrêt est longue, plus le lien avec l'employeur est fragilisé et plus le retour à l'emploi est compromis.* »

> Témoignage

Magalie Bantegnie a été accompagnée par le CDG 59 dans son parcours, parfois long, vers un retour à l'emploi.

« *Pour des raisons de santé, j'ai dû arrêter de travailler, un arrêt long, trop long à mon goût, mais en l'état, je ne pouvais plus retrouver mon poste à la Mairie de Famars où j'étais ATSEM*. Au bout de plusieurs années d'arrêt, j'ai pu bénéficier d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR). Je suis passée par différentes étapes, par un stage inter-fonctions publiques, par un changement de métier, par la mise en place d'une disponibilité médicale.*

*J'ai dû faire le deuil d'un métier que j'aimais, faire un bilan professionnel qui, finalement, m'a ouvert sur un nouveau projet d'agente de stérilisation à l'hôpital. J'ai pu ainsi bénéficier d'un temps d'observation et de l'aide du FIPHFP**.*

Aujourd'hui, je suis encore salariée de la Maire de Famars et en poste administratif à la mairie de Petite-Forêt, jusque fin juin, le temps d'un essai. J'ai eu beaucoup de chance que les deux collectivités s'entendent en ma faveur. Pour moi, c'est un immense soulagement. »

(*) : Agent.e territorial.e spécialisé.e des écoles maternelles
(**) : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique

1 607 heures chrono !

Avec le mois de juin, les aménagements du temps de travail aboutissent pour une application en janvier 2022

Les communes et établissements publics ont eu un an pour délibérer pour une application en 2022.Les mairies adoptent progressivement les nouvelles règles de temps de travail qui marquent la fin du régime dérogatoire pour certaines d'entre elles.

C'est un grand changement dans un délai court, souligne Thomas Cabarez, Responsable du service analyse et prospective de l'emploi au CDG 59 qui depuis plus d'un an prépare avec les collectivités les aménagements du temps de travail et l'application des 1 607 heures annuelles.

Dans un premier temps, les collectivités ont dû répertorier l'ensemble des éléments théoriques à leur disposition : le règlement intérieur, le protocole d'accord ou la charte du temps, les données issues des outils de contrôle du temps comme la badgeuse, les fiches déclaratives des heures effectuées, le système de congés actuels, de récupération du temps de travail.

Puis dans un second temps, il a fallu veiller à comparer l'organisation théorique définie dans les documents de référence et les pratiques réelles telles qu'elles existent sur le terrain pour les prendre en compte dans le futur projet, discuté dans le cadre du dialogue social. Pour cela, il apparaît opportun de solliciter les responsables de services pour connaître les contraintes, les pratiques dans leurs équipes, les marges de manœuvre possibles.
C'est parfois aussi le moment de s'interroger sur les heures supplémentaires, de redéfinir le temps de travail effectif - temps pendant lequel les agent·es sont à la disposition de leur employeur - ou encore, de s'interroger sur l'équilibre vie professionnelle vie privée et l'inclure dans les nouveaux protocoles.

Pour Thomas Cabarez, « *l'état des lieux permet d'identifier de manière précise toutes les modalités d'application en vigueur dans chacun des services de la collectivité. Il s'agit d'un exercice de transparence pour comprendre les besoins spécifiques de chaque service en adéquation avec les besoins du service public rendu* ». Horaires fixes / variables, annualisation, astreinte, régime de congés légaux et extralégaux… « *Les contraintes organisationnelles et les pratiques sont en effet souvent très variables au sein d'une même collectivité* ».
Les délibérations sont en cours dans les collectivités, et le Centre de gestion du Nord est toujours sur le pont pour aider à formaliser les protocoles.

Info +

Retrouvez le dossier en ligne du CDG 59, temps de travail, dont les webinaires à revoir.
cdg59.fr > Carrière > Temps de travail

> Avec le Syndicat Mixte des Transports du Douaisis

Témoignage du Karine Syrota, Responsable du pôle administratif

« En janvier, nous avons fait un premier bilan de l'existant, avec la Direction et le Président. Certain.es agent.es avaient un déficit d'heures, pour atteindre les 1 607 heures, parfois jusqu'à 84 heures pour ceux. celles bénéficiant de jours de congés liés à l'ancienneté.

"Les agent.es avaient conscience de l'aspect légal et inévitable, cela a permis d'aller directement aux solutions"

De plus, comme nous sommes une petite équipe de 15 agent.es, pour assurer la qualité du service, il fallait trouver une solution pour lisser les présences.
Donc, deux schémas devenaient possibles : soit nous travaillions plus, soit nous travaillions autant mais en supprimant des congés.
Nous avons alors proposé aux équipes de choisir, selon leur situation personnelle leur propre durée hebdomadaire de travail.
Quatre choix étaient possibles : de passer à 35 heures par semaine et sans jour supplémentaire de congés ; ou à 36 heures, 37 ou encore 38 heures par semaine permettant d'obtenir jusqu'à 18 jours de congés supplémentaires pour celui.celle qui opterait pour 38 heures par semaine.

Dans la grande majorité des cas, les choix se sont orientés sur les 37 heures par semaine. Avec la mise en place des horaires variables et la généralisation de la possibilité de télétravailler un jour par semaine, cela permettait de proposer une plus grande flexibilité du temps de travail et d'intégrer les contraintes personnelles et familiales.
Des agent.es ont apprécié le fait de gagner parfois une heure de transport et d'augmenter d'une heure leur temps de travail en télétravaillant.

Finalement, une seule réunion a suffi avec les équipes. Le Comité Technique Paritaire a émis un avis favorable en avril dernier et la délibération aura lieu en juin. »

Quand l'aménagement du temps de travail ouvre sur des compensations

Collectivités, établissements publics, plusieurs solutions sont apparues dans les aménagements du temps de travail pour améliorer, par certains aspects, la vie professionnelle des agent.es.

LA PROTECTION SOCIALE

Pour compenser le passage aux 1607 heures et contribuer à une meilleure santé des agent·es, certaines collectivités ont envisagé de mettre en place ou augmenter la participation employeur en matière de protection sociale.

LES HORAIRES VARIABLES : L'OCCASION D'APPORTER DE LA SOUPLESSE DANS LE TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail en horaires variables permet à chaque agent.e et encadrant.e d'organiser le temps de travail en respectant toutefois des plages fixes durant lesquelles la présence est exigée. Cette organisation offre de la souplesse dans la gestion de sa journée et permet ainsi un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, en définissant son heure d'arrivée et de départ en fonction de ses impératifs, en modulant son temps de pause méridienne plus ou moins long en fonction des besoins.

DÉVELOPPER LE VOLET FORMATION AU SEIN DES SERVICES

L'augmentation du temps de travail annuel des agent·es est parfois mise à profit pour développer un plan de formation et développer les compétences.

Les arrivé.es et les départs

> Arrivées :

> **Olivier Barotte** est le nouveau Directeur Général des Service de la Ville de Villeneuve d'Ascq « *C'est avec plaisir et enthousiasme que je rejoins les équipes de Villeneuve d'Ascq, au cœur d'une métropole dynamique et innovante. Je sais l'importance des liens professionnels à tisser pour faire vivre nos projets et nos territoires. Je suis donc attentif aux espaces de rencontres, restreints aujourd'hui, plus libres demain, qui nous sont offerts. Ce message dans CPublic est ainsi une première opportunité de contact avec les collègues du territoire.* »
Retrouvez Olivier Barotte sur Linked'in

> **Jean-Marc Gosset** est le nouveau Directeur de l'Association des Maires du Nord. Élu depuis le 19 décembre 1999, il a longtemps représenté le canton de Steenvoorde au Conseil départemental. Directeur de l'AMN depuis le 2 mai, il souhaite se consacrer entièrement à son nouvel emploi.
Retrouver Jean-Marc Gosset sur Linked'in

> Départ :

> **Christophe Quintelier**, qui occupait le poste de DGS de la Communauté de communes Pévèle Carembault depuis avril 2014, a rejoint la Communauté d'agglomération de Béthune, Bruay, Artois, Lys, Romane en tant que DGS.

AGENDA

> CRET 2021

jeudi 23 septembre au Louvre Lens

Chaque année, les Centres de gestion se coordonnent au niveau régional pour organiser une Conférence Régionale pour l'Emploi Territorial (CRET) autour d'un thème lié à l'actualité de l'emploi public territorial. L'organisation de la CRET est cette année pilotée par le CDG 62, autour du thème du travail à distance. Lens a été retenue pour optimiser l'accessibilité et favoriser une rencontre, enfin en présentiel. Le programme et les modalités pratiques seront communiqués courant de l'été.

> Préventica Nord France

Lille, du 28 au 30 sept 2021 au Grand Palais à Lille

Préventica est le rendez-vous professionnel de la santé, de la sécurité et la qualité de vie au travail. Prévenir les risques, (ré) inventer le travail, optimiser la reprise… de vastes sujets qui seront abordés durant 3 jours, au travers de 110 conférences et ateliers, et de solutions proposées par près de 230 exposants. Le CDG 59 y sera présent, aux côtés de la Fédération nationale des Centres de gestion, comme à chaque édition, au titre de la prévention de la santé physique et mentale des agent.es de la fonction publique territoriale.

> Congrès des maires du Nord

Le 30 septembre à Douai Gayant expo

Ce rendez-vous annuel permet à de nombreux Maires et élu.es des collectivités du territoire de se réunir autour de thèmes majeurs, tout au long de cette journée. Comme de nombreux partenaires, le CDG 59 sera présent pour rencontrer les représentant.es des collectivités et des services publics, leur présenter l'offre de services, répondre à leurs questions et envisager des partenariats et conventions à venir afin de les aider à mettre en œuvre leurs outils et leurs projets.

... À LIRE, À VOIR

DEUX MILLIONS DE TRAVAILLEURS ET DES POUSSIÈRES

aux éditions « Les Petits Matins »

> François-Xavier Devetter et Julie Valentin

Une société juste se mesure aussi à sa façon de répartir les tâches pénibles et de traiter celles et ceux qui les effectuent. Qui sort ma poubelle ? Qui nettoie derrière moi ? Qui range mon espace de travail ou passe le balai dans l'école de mes enfants ? Le monde du travail consacre 8 % du temps rémunéré au nettoyage et à l'entretien d'espaces publics et privés. Cet ouvrage met en lumière les personnes – en très grande majorité des femmes – qui s'en chargent, et qui restent le plus souvent invisibles pour les autres, au travail comme dans le débat public.

LE PRIX DU TRAVAIL BIEN FAIT LA COOPÉRATION CONFLICTUELLE DANS LES ORGANISATIONS

> Jean-Yves Bonnefond, Antoine Bonnemain, Yves Clot, Mylène Zittoun

Réhabiliter le conflit pour améliorer la qualité du travail. La proposition n'est contradictoire qu'en apparence. Yves Clot et ses collègues montrent, à partir de l'action, comment le conflit autour de la qualité du travail peut devenir une méthode de coopération dans les organisations : c'est à ce prix que le travail bien fait est possible. À ce prix aussi qu'une écologie du travail devient crédible.

On peut rendre sa souveraineté au travail contre tout ce qui mine la fierté de l'acte professionnel en l'écartant de la boucle de décision. Ce livre explique comment s'y essayer en instituant la coopération conflictuelle, entre salarié·es comme entre ces dernier·es et leur hiérarchie. C'est la qualité du travail qui rassemble. Dans un monde saturé de conflits, le conflit de critères autour de la qualité du travail n'a pourtant pas droit de cité, laissant le travail « ni fait ni à faire » nous abîmer et abîmer la planète.

Yves Clot et ses collègues, en s'appuyant sur le récit de trois longues expériences de travail collectif, dans un EHPAD, dans le service de la propreté d'une grande ville et dans une usine automobile, regardent ce conflit en face. Au passage, ce sont les frontières entre dirigeant·es et dirigé·es qui se trouvent redessinées.

LE MÉTIER D'ÉLU LOCAL STATUT, POUVOIRS ET TRANSPARENCE

> Matthieu Caron, Aurore Granero, Jean-François Kerléo, Franck Waserman

Nouvelles compétences, nouveaux rôles, nouvelles obligations : près de 40 ans après l'acte I de la décentralisation promettant l'adoption du statut de l'élu local, un état des lieux s'impose quant à la place de l'élu·e dans la République et les territoires.

CDG59

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

- **Tél :** 03 59 56 88 00
- **Courriel :** communication@cdg59.fr
- **Site internet :** www.cdg59.fr
- **Directeur de la publication :** Éric DURAND
- **Rédacteur en chef :** Alain DELOBELLE
- **Comité de rédaction :** les directions du Cdg59
- **Photos :** communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression :** GAZETTE MÉDIAS
- **Conception :** GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal :** Juin 2021
- **ISSN :** 1964-5457
- **Tirage :** 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue : retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in !

Fonctionnaire territorial, un seul portail pour vous faciliter l'accès à toutes vos opportunités !

35 concours et 20 examens chaque année sur toute la France.*

En 2021

Retrouvez tous les concours et examens professionnels sur concours-territorial.fr

*Panorama de l'emploi territorial 2020

Création, conception : Cithéa - www.cithea.com

concours-territorial.fr

FNCDG Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

GIP Informatique des Centres de Gestion

cnfpt