

# Le *Mag* du CDG74



**Dossier** La mise en place en urgence du télétravail plutôt réussie.....p.4-5



Plateforme numérique « mon parcours handicap ».....p.6



Offre d'archivage électronique des pièces comptables.....p.7



Le bilan de compétences.....p.8



# LE MOT DU PRÉSIDENT

Après la période particulière traversée ces dernières semaines, l'activité reprend peu à peu dans des conditions plus satisfaisantes. Ces presque 3 mois passés à travailler à distance ont tous interrogés sur nos pratiques, nos organisations de travail, sur notre capacité à se réinventer, à innover.

Le CDG74 n'a pas échappé à cette réflexion, et entend capitaliser sur des apports méthodologiques ou d'outils numériques répondant aux besoins des collectivités. Nous allons ainsi développer la télé-intervention pour le service de secrétaire de mairie itinérant, mettre en place des téléconsultations pour les infirmières et les médecins, proposer des réunions d'informations en visio conférences...Le télétravail a envahi notre quotidien et il apparaît évident pour tous que nous devons apprécier les effets positifs comme les points de vigilance. Un travail sur le sujet est engagé par le CDG74 pour aider les collectivités à réfléchir à la mise en place des outils numériques.

Outre le sujet du travail distanciel, les dernières semaines ont vu la poursuite de la promulgation des décrets venant préciser la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction Publique, dont quelques thèmes sont abordés dans ce mag. Les lignes directrices RH ou pour la promotion interne sont les sujets dont les collectivités vont devoir se saisir. Une autre nouveauté avec le dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral, et d'agissements sexistes que le CDG a mis en place et offre aux collectivités qui souhaitent en bénéficier.

Le déconfinement qui se fait par étape nous amène à conjuguer à la fois la gestion quotidienne des plans de reprise mais aussi l'accompagnement dans les dossiers de fond. La période vécue, par tous, a montré la solidarité existante entre tous les corps de la société. Je veux profiter de ce mag pour remercier tous ceux et toutes celles qui se sont mobilisés pour permettre d'assurer la continuité du service public ; que ce soit les agents des collectivités mais aussi des personnes de la société civile qui ont spontanément proposé leur aide.

L'été arrive et s'inscrit dans un temps d'une année 2020 particulièrement bousculée aussi je souhaite à tous une période plus sereine et apaisée,

Bonne lecture et bel été,

## SOMMAIRE

### NEWS

#### Actualités

- Nouvelle rubrique du site internet du CDG 74.....p.3
- Renouvellement du conseil d'administration du CDG.....p.3
- Mouvements de personnel.....p.3



#### Dossier

- La mise en place en urgence du télétravail plutôt réussie.....4



#### Focus

- Plateforme numérique « mon parcours handicap ».....p.6



#### RH

- Nouvelle offre d'archivage électronique des pièces comptables.....p.7



#### Emploi

- Bilan de compétences.....p.8
- La campagne de bilan social est lancée.....p.9
- Formation : bilan 2019.....p.9



#### Actualité statutaire

- Dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes.....10
- Majoration de la rémunération des heures complémentaires.....p.10
- Mesures en faveur des travailleurs handicapés.....p.11
- Modifications apportées par le décret n°2020-529....p.11



#### Santé, prévention, handicap

- Activité du pôle santé au travail pendant la période de pandémie.....p.12



#### Ils l'ont fait !

- Les « Makers contre le COVID ».....p.14



#### Calendrier et infos

p.15

## Nouvelle rubrique du site internet du CDG 74

Une nouvelle rubrique va bientôt faire son apparition sur le site internet du CDG74.

Cet espace va regrouper différentes boîtes à outils permettant un accès à un certain nombre de notes d'informations, de modèles, de guides pratiques, de décrets en lien avec la gestion des ressources humaines.

L'objectif de cette rubrique est d'apporter aux collectivités un accès simplifié à l'information et aux documents. Nous reviendrons vers vous à l'automne.



## Renouvellement du conseil d'administration du CDG

Compte tenu du report du second tour des élections municipales le 28 juin, l'élection pour le renouvellement des membres du Conseil d'Administration par les autorités territoriales employeurs des collectivités affiliées (Maires et Présidents d'établissements publics) est reportée au dernier trimestre, au mois d'octobre 2020. Conformément aux textes en vigueur, l'élection doit en effet être organisée dans les 4 mois

qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux.



Le nombre de voix dont disposent chaque maire et chaque président est calculé en fonction des effectifs de fonctionnaires de la commune ou l'établissement public local.

Le centre de gestion travaille avec les informations de la base Agirhe de chaque collectivité au 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour établir la liste électorale.

Aussi, il vous est demandé de vérifier que vos effectifs sont à jour, ainsi que les coordonnées du Maire/Président de la structure.

En cas de besoin, vous pouvez contacter le CDG à l'adresse : [cdg74@cdg74.fr](mailto:cdg74@cdg74.fr)

## Mouvements de personnel

### Du côté des arrivées ...

Mme **Charline RENEVRET** a intégré le CDG au mois de mai au poste de Chargée d'accompagnements spécifiques – Conseil en organisation et aide au recrutement en remplacement de M. Maxime LONGERET

Le poste de responsable logistique est occupé depuis le 1<sup>er</sup> juillet par M. **Loïc BOUILLON**.

Mme **Maïté TRISTANT** rejoindra le service Expertise Juridique en août, tout comme Mme **Camille RODRIGUEZ** en tant que gestionnaire carrières.



### Du côté des départs ...

M. **Fabrice POUSSIER**, responsable logistique, quitte le CDG au mois de juillet. Nous lui souhaitons une bonne poursuite professionnelle.



## LA MISE EN PLACE EN URGENCE DU TÉLÉTRAVAIL PLUTÔT RÉUSSIE

Mis en place pour des millions de salariés depuis le début du confinement, le télétravail semble avoir le vent en poupe. C'est le principal enseignement d'une note diffusée, jeudi 30 avril, par le groupe de réflexion Terra Nova. Elle s'appuie sur une enquête lancée par l'« agence conseil » Res Publica qui a permis de recueillir, durant les trois premières semaines d'avril, l'avis de quelques 1 860 personnes exerçant leur activité à distance : 58 % d'entre elles « souhaitent à l'avenir travailler plus souvent » depuis leur domicile.

Le but de l'étude est d'identifier les « bénéfiques » et les « difficultés » d'une expérience « totalement inédite », provoquée par la crise liée à l'épidémie de Covid-19. A partir de la mi-mars, des salariés ont, du jour au lendemain, dû travailler depuis leur logement, « en improvisant de nouvelles manières de coopérer avec leurs collègues et de cohabiter avec leurs conjoint et enfants, tout en ayant un ordinateur sur les genoux et un téléphone à la main », comme le souligne la note.

Ce changement soudain n'est pas toujours évident à affronter. D'abord parce que 42 % des sondés ne disposent pas d'un « espace de travail dédié » à la maison, si bien qu'ils accomplissent leurs tâches dans une pièce partagée avec leurs proches.

### Plus de difficultés pour les femmes

Une telle situation peut se révéler particulièrement « inconfortable » pour ceux qui vivent avec au moins deux autres personnes sous le même toit, ce qui est le cas d'un peu plus de deux tiers des répondants (près de 30 % d'entre eux ayant au moins un enfant de moins de 12 ans). En outre, une bonne partie des personnes interrogées (42 %) n'avait jusqu'à présent jamais pratiqué leur métier de cette manière.

Malgré ces écueils, le constat est positif pour une très large majorité : les trois quarts des répondants disent, en effet, remplir leur mission « dans des conditions "faciles" ou "très faciles" ». La plupart (75 %) affirment être familiarisés avec les « outils du travail à distance » et la quasi-totalité (88 %) « ont le sentiment d'être complètement ou partiellement équipés ».

### Travail à distance et reprise

Comme beaucoup d'autres structures, le CDG74 s'est organisé pour assurer la quasi-totalité de ses missions à distance. La cohésion d'équipe a été essentielle pour maintenir les services.

#### GRC

Nombre d'appels reçus (par jour)	
Pendant le confinement	Hors confinement
Entre 5 et 10	Entre 20 et 30
Nombre de plis reçus (par jour)	
Pendant le confinement	Hors confinement
De 0 à 30	De 15 à 80

#### Informatique

Dès l'annonce du confinement, le service informatique s'est attelé :

- à mettre à disposition des agents en télétravail le matériel et l'accès aux ressources informatiques nécessaires à l'exercice de leurs missions
- à accompagner les agents à l'utilisation de ce matériel et des outils, à les adapter et les paramétrer
- à établir un plan de reprise/continuité d'activité du système informatique
- continuer à maintenir le système informatique en bon état de marche

La récente migration vers un portail intranet, un serveur RDS et un nouveau serveur de messagerie ont facilité le passage en télétravail des agents.

#### Entretien et protocole sanitaire

En quelques chiffres, au CDG :

- **350 masques en tissu** ont été distribués
- **100 visières de protection** ont été offertes par l'association Makers74 ([détail en p.14](#))
- **11 litres de gel hydroalcoolique** ont été utilisés
- **700 masques chirurgicaux** ont été distribués en plus des dotations spécifiques, pour les professionnels médicaux et les visiteurs du CDG
- **50 microfibrés** ont été utilisées permettant aux agents de désinfecter régulièrement leur bureau et les surfaces de contact.

## Emploi & Accompagnements Spécifiques

L'assistance au recrutement s'est poursuivie en visio-conférence, de même que les missions de conseil en organisation en adaptant les moyens associés. De nouvelles missions ont également pu se mettre en place notamment grâce aux outils numériques.

La troisième session 2020 des ateliers mobilité a été programmée pour mi-septembre et mi-octobre. Les entretiens exploratoires de la 2<sup>ème</sup> session se réaliseront en visio-conférence. Parallèlement, les entretiens de restitution se dérouleront à partir du mois de juillet.

La campagne du bilan social a été lancée le 30 avril et sera clôturée le 30 septembre.

### Appuis aux collectivités

Le service Assurance des Risques Statutaires a pu poursuivre la gestion et le paiement des dossiers de sinistres ainsi que le conseil auprès des collectivités.

Dans le même temps, le service Paie à façon a assuré le service à distance en télétravail. Toutes les paies ont été mises à disposition des collectivités dans les délais impartis.

Les archivistes ont, quant à eux, réfléchi à une offre de service en matière d'archivage électronique et ont élaboré diverses fiches pratiques sur le sujet. (*détail en p.5*). Ils ont ainsi effectué 174 jours de télétravail. L'activité en collectivité a pu reprendre à partir du 12 mai.

### Santé au travail

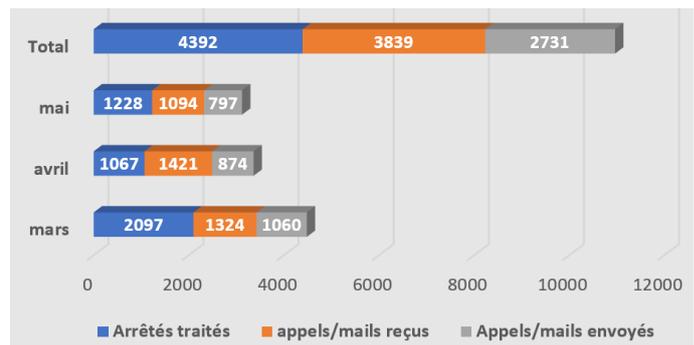
Le pôle santé au travail a été très mobilisé durant la période de confinement, même si la réalisation de certaines de ses missions habituelles a mécaniquement été ralentie voir suspendue, elles ont été largement remplacées par de nouvelles missions d'accompagnement dans le cadre des Plans de Continuité et de Reprise d'Activité (PCA et PRA).

Les instances médicales ont également vu leur activité bouleversée. Les séances de la commission de réforme n'ont pas pu se tenir pour des raisons techniques. Toutefois celles du comité médical ont pu s'effectuer en visio-conférences. Ce sont ainsi **114 dossiers** qui ont été étudiés lors de la séance du 29 avril (contre une soixantaine de dossiers en temps normal) pour compenser l'annulation de la séance du mois de mars, initialement programmée au début de la période de confinement.

Le pôle a désormais repris la plénitude de ses activités, mais selon des modalités nécessairement adaptées pour assurer ses missions tout en

préservant la santé de ses équipes et des agents susceptibles d'être rencontrés. (*détail en p.12*)

## Gestion de carrières



Se sont tenues en visio-conférences :

- 4 séances de CAP
- 2 sous-commissions pour la gestion des dossiers de promotion interne

### Expertise juridique

« Le service Expertise Juridique a répondu à **217 questions liées à la COVID** et à ses conséquences sur la période de mars à mai 2020, ce qui a représenté 53% des questions reçues.

L'activité du service a **augmenté de 40%** sur cette période par rapport à 2019.

En parallèle, afin d'accompagner au mieux les collectivités durant cette période insécurisante juridiquement, 6 notes d'informations et 1 logigramme ont été publiés (mis à jour 15 fois au total, suivant l'évolution de la situation).

3 visio-conférences organisées conjointement avec le Pôle santé au travail, réunissant 80 collectivités au total, ont permis de répondre en direct aux questions soulevées par cette période exceptionnelle.

Par ailleurs, dans le cadre du suivi de l'application de la loi TFP, 9 flashs infos ont été publiés au fil de la parution des décrets durant cette période.

Du côté du CT-CHSCT, les projets soumis ont pu être instruits normalement en vue de la séance de juin.

Enfin, la promotion interne s'est parfaitement déroulée, et les réunions des sous-commissions de la CAP en visio-conférences ont permis d'aboutir à une publication des listes d'aptitude dans les délais habituels. »

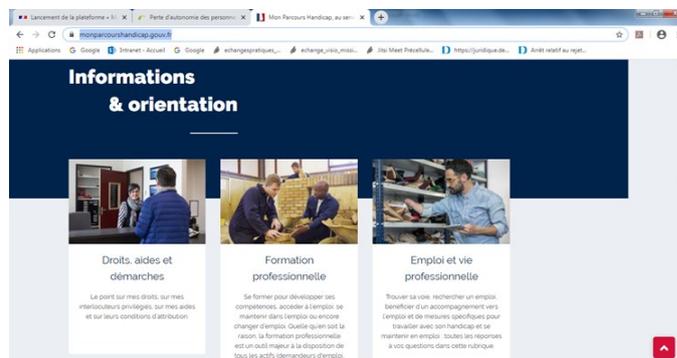


# HANDICAP

## PLATEFORME NUMERIQUE « MON PARCOURS HANDICAP »

Le 6 Mai 2020 a été lancée, sous l'égide du secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, la plateforme numérique « Mon Parcours Handicap ».

→ [www.monparcourshandicap.gouv.fr](http://www.monparcourshandicap.gouv.fr)



Les informations sont avant tout données du point de vue de l'utilisateur. L'accessibilité du site a fait l'objet d'un soin particulier, avec de nombreuses rubriques écrites en langage « FALC » (facile à lire et à comprendre), ainsi que des possibilités de navigation avec une synthèse vocale, une plage braille, via le clavier, via un écran tactile....

Lorsqu'un renvoi vers une structure locale est possible, le site bénéficie d'un système de géolocalisation.

D'ici 2022, la plateforme devrait être enrichie avec les thèmes suivants :

- Annonce du handicap,
- Accompagner son enfant,
- Scolarisation,
- Ma retraite, avancer en âge,
- Vie citoyenne,
- Prendre soin de sa santé,
- Se loger,
- Accéder à la culture et aux loisirs,
- Se déplacer,
- Aidants.

Co-développée par la Caisse des Dépôts et la CNSA (Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie), elle se veut un lieu de regroupement des informations destinées aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, à leurs familles et à leurs aidants.



Elle se rapproche par sa forme de la plateforme « Mon compte formation », développée par la Caisse des Dépôts fin 2019.

Pour l'instant, les thèmes abordés appartiennent à 3 thèmes :

- Droits, aides et démarches  
Cette partie regroupe principalement l'ensemble des démarches et aides pouvant être notifiées par les MDPH.
- Formation professionnelle
- Emploi et vie professionnelle

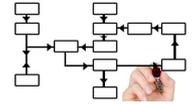
Le site donne également une large part à l'actualité, pour l'instant largement dominée par le déconfinement.

Cette plateforme répond à l'une des 22 mesures du comité interministériel du handicap du 3 décembre 2019.

Le site Internet du CDG74 fera des actualités régulières concernant cette plateforme, avec des éclairages ciblés pour la fonction publique territoriale pour la partie emploi.



# APPUIS AUX COLLECTIVITÉS



## NOUVELLE OFFRE D'ARCHIVAGE ÉLECTRONIQUE DES PIÈCES COMPTABLES

La DGFIP et la DDFIP proposent depuis peu une solution pour l'archivage électronique des pièces comptables et justificatives dématérialisées transmises à la Trésorerie.

Une situation protéiforme entre papier et numérique. D'après l'instruction DPACI/RES/2008/008 du 5 mai 2008 relative à la durée d'utilité administrative (DUA) des pièces transmises aux comptables, les collectivités sont tenues de les conserver 10 ans. Depuis la mise en place de la dématérialisation des échanges avec les trésoreries, 2 situations coexistent pour la conservation de ces pièces :

- sous format numérique dans le silo ATLAS (module de stockage sécurisé) de la DGFIP du côté du comptable
- sous format numérique et papier du côté de l'ordonnateur.

Par circulaire commune du 3 août 2017, la DGFIP et le Service interministériel des archives de France (SIAF) ont décidé de faire du document conservé dans le silo ATLAS, le document « de référence » pour le comptable, le juge des comptes et l'ordonnateur.



### Quelle est l'offre proposée depuis fin 2019 ?

La DGFIP propose une offre de **service d'archivage gratuite et optionnelle** à l'ensemble des collectivités dont la comptabilité est tenue dans Hélios. Cet accès à un vrai système d'archivage (et non à une simple sauvegarde) permet aux collectivités de **sécuriser leurs données comptables numériques**. L'archivage des données est assuré pendant 10 ans avant élimination. La DGFIP a développé l'Outil de Recherche et de Consultation (ORC) permettant de rechercher et de consulter les pièces comptables et justificatives stockées dans ATLAS, ainsi qu'une offre de formation rapide. L'adhésion se fait directement auprès du comptable.

### Une destruction anticipée du papier ?

Il serait possible de prévoir une élimination à court terme des pièces justificatives papier qui seraient conservées dans ATLAS sous réserve de certaines conditions :

- signer une convention avec les Archives départementales et leur adresser un bilan annuel des éliminations ;
- assurer une qualité de numérisation (une résolution a minima de 200 dpi et un échantillonnage des couleurs d'au moins 256 niveaux de gris) et appliquer des règles de nommage ;
- conserver les fichiers ACK (c'est-à-dire les preuves d'envoi du flux PES V2) pendant 10 ans. Pour les conserver, il est recommandé de déposer ces fichiers sur une plateforme d'archivage numérique ou d'assurer une conservation sur deux sites distincts.

### **Points d'attention**

- Tous les justificatifs comptables papier ne sont pas dématérialisés et intégrés aux flux (ex : bons de commande, frais de déplacement). Ils sont pourtant conservés avec les facturiers papier. En cas de destruction anticipée, il est impératif de conserver ces pièces non transmises en les désolidarisant des pièces transmises et conservées dans ATLAS. Seules les pièces télétransmises dans les flux pourraient être éliminées.

- Les justificatifs comptables d'opérations financées par des fonds européens sont à conserver pendant 15 ans.

- **En cas d'adhésion à la solution d'archivage électronique et donc de sécurisation de la chaîne comptable**, et dans la mesure où l'intégralité des factures est reçue en version dématérialisée via Chorus Pro, il est possible de ne pas rematérialiser les factures et bordereaux de titres et mandats en les imprimant. Par contre, l'impression des grands livres de chaque budget en fin d'exercice comptable et des décomptes définitifs (voire factures) pour les marchés d'investissement conservés en version papier est impérative.

## BILAN DE COMPÉTENCES

### « LA PETITE DERNIÈRE » DES PRESTATIONS D'ACCOMPAGNEMENT PROPOSÉES AUX COLLECTIVITÉS !

Le Bilan de Compétences fera son entrée en septembre comme nouvelle prestation proposée par le CDG 74 aux agents des collectivités du département. Ce nouvel outil est destiné à accompagner les agents envisageant une évolution professionnelle.

En quoi un bilan de compétences peut-il être utile ?

Le Bilan de Compétences permet de :

- Faire un point sur le parcours, sur les compétences disponibles et plus précisément sur celles transférables sur un autre poste ;
- D'apporter des réponses aux questions relatives à l'avenir professionnel ;
- Réfléchir à une nouvelle orientation professionnelle au sein du secteur public ou autre secteur d'activité.

Il est demandé par le collaborateur à son employeur ou proposé par l'employeur.



Un bilan de compétence comment ça se passe ?

Le Bilan de Compétences est réalisé par un prestataire extérieur à la collectivité, selon des étapes bien précises :

#### 1 - Phase préliminaire

- \* Définir et analyser la nature de ses besoins
- \* Informer des conditions de déroulement du bilan de compétences ainsi que des méthodes et des techniques utilisées

#### 2 - Phase d'investigation

- \* Analyser ses motivations et ses intérêts professionnels et personnels
- \* Identifier ses compétences et aptitudes professionnelles et personnelles
- \* Déterminer ses possibilités d'évolution professionnelle

#### 3 - Phase de conclusion

- \* Prendre connaissance des résultats de la phase d'investigation
- \* Recenser les points d'appui et les points de vigilance par rapport au projet
- \* Définir le plan d'action
- \* Finaliser avec le consultant, le document de synthèse détaillé du bilan de compétences. Ce document est remis à l'agent. Il est sa propriété. Il peut être communiqué à la collectivité uniquement avec l'accord de l'agent.

La durée d'un Bilan de Compétences est de 24 heures maximum fractionnables, sur 4 mois en moyenne.

Tous les agents territoriaux, fonctionnaires et contractuels, peuvent bénéficier d'un Bilan de Compétences.

Pour plus d'informations, rendez vous dans votre Centre de Gestion 74 au :

55 Rue du Val vert  
CS 30 138 Seynod  
74 600 ANNECY

Vous pouvez également prendre contact avec :



**Bernadette CRUZ, conseillère mobilité**

Pôle Emploi et Accompagnements Spécifiques

Téléphone : 04 50 51 98 64

Courriel : [bernadette.cruz@cdg74.fr](mailto:bernadette.cruz@cdg74.fr)

Retrouvez aussi l'ensemble des informations sur notre site internet [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)



## LA CAMPAGNE DU BILAN SOCIAL 2020 EST LANCÉE

Le CDG a lancé le 30 avril la campagne du bilan social 2020 sur les données de 2019.

Cette campagne se fait dans un contexte particulier qui a nécessité deux adaptations majeures. La première étant l'envoi des identifiants aux collectivités non pas par courrier mais par mail. L'autre modification exceptionnelle est que le dernier délai de transmission est repoussé au **30 septembre 2020**.

Une quarantaine de collectivités a déjà transmis son BS et une trentaine est en cours de saisie.



## FORMATION : BILAN 2019

Comme l'an dernier, la délégation Rhône-Alpes Grenoble du CNFPT souhaite porter à la connaissance de son territoire les données relatives à la formation qu'elle met en oeuvre.

Pour rappel, la délégation couvre :

- 5 départements (07, 26, 38, 73 et 74)
- 84 intercommunalités
- 27 territoires
- 2.423 collectivités
- 91.200 agents



Courant 2019, le projet des **Plans de Formation Mutualisés (PFM)** s'est concrétisé par la mise en oeuvre de 12 PFM qui se sont déclinés dès l'automne 2019 en plus de 50 actions de formation ayant profité à près de 500 agents de collectivités de moins de 10 agents.

En 2019, **8288 agents territoriaux** des collectivités du département de la Haute-Savoie ont suivi une formation (+19,5% versus 2018).

Malgré l'augmentation de l'activité et une nette amélioration de la territorialisation, l'absentéisme

Quelques bonnes pratiques sont à adopter pour réaliser au mieux son bilan social :

- Le faire avec l'application données sociales (<https://bs.donnees-sociales.fr/>), dans la mesure du possible
- Commencer au plus tôt pour ne pas être pris de cours en septembre,
- Se reporter sur le guide utilisateur transmis et la FAQ ([https://www.donnees-sociales.fr/wp-content/uploads/2020/05/FAQ\\_REC-V2.pdf](https://www.donnees-sociales.fr/wp-content/uploads/2020/05/FAQ_REC-V2.pdf)).
- Contacter le CDG si la documentation ne peut répondre à vos interrogations ou en cas de problème technique.

Chaque campagne demande du temps et des efforts. Mais au-delà de l'obligation légale, elle est l'opportunité de mieux cerner les ressources humaines de sa collectivité et de prendre des décisions plus adaptées.

demeure important, en hausse sur les 5 départements du périmètre de la délégation et le plus important chez les catégories A.

**255 collectivités** du département de la Haute-Savoie ont bénéficié d'au moins une formation mise en oeuvre par le CNFPT. **77%** de ces collectivités sont issues du bloc communal.

Les autres collectivités territoriales sont des intercommunalités, des syndicats ou encore de plus importantes structures comme le département.

47,4% de l'activité formation a profité à 10 collectivités, correspondant à 3769 stagiaires formés pour 10256 jours de formation.

Ainsi plusieurs objectifs découlent de ce bilan :

- Valoriser la diversification des filières et des cadres d'emploi dans le profil des stagiaires
- Diminuer le taux d'absentéisme
- Poursuivre l'effort d'équité dans l'accès à la formation pour les plus petites collectivités
- Accompagner le déploiement des Plans de Formation Mutualisés (PFM) et des Partenariats de Formation Professionnelle Territorialisés (PFPT).



# ACTUALITÉS STATUTAIRES



## DISPOSITIF DE SIGNALEMENT ET DE TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, toute collectivité ou établissement public doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (cf. décret n° 2020-256 du 13 mars 2020).

Ce dispositif peut être saisi par tout agent ou personne bénéficiaire qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, ainsi que par les personnes témoins des actes concernés.

Ce dispositif peut être interne, externe, ou mutualisé avec d'autres collectivités ou EPCI.



Ainsi, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent demander au CDG74

## MAJORATION DE LA RÉMUNÉRATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Un Décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 est venu introduire une possibilité de majorer l'indemnisation des heures complémentaires, qui étaient jusque-là rémunérées au taux normal, dans les conditions suivantes :

- 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet ;
- 25 % pour les heures suivantes.

Cette majoration n'est pas automatique : elle doit être prévue par délibération de la collectivité, après avis du Comité technique. Cette possibilité n'est en outre ouverte qu'aux collectivités disposant d'un moyen de contrôle automatisé ou déclaratif permettant de

de bénéficier du dispositif mis en place à cet effet, en l'application de l'article 26-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Toujours soucieux de vous accompagner au mieux, le détail du dispositif mis en place par le CDG74 est présenté sur notre site Internet, rubrique « Appuis spécifiques ». Pour les collectivités affiliées, ce nouveau service est compris dans la cotisation additionnelle.

Les collectivités souhaitant bénéficier du dispositif mis en place par le CDG74 doivent renvoyer leur arrêté signé (modèle en annexe de la note) à l'adresse : [ajs@cdg74.fr](mailto:ajs@cdg74.fr).

Quel que soit le mode (interne, externe ou délégué au CDG) choisi par la collectivité, celle-ci demeure l'autorité compétente chargée de procéder à une information des agents placés sous son autorité.

### ⚠ ATTENTION ⚠

**La responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de carence en matière de prévention, de protection et de traitement des violences dont peuvent être victimes les agents publics sur leur lieu de travail, indépendamment des actions pouvant être conduites à l'encontre des personnes à l'origine de ces violences.**

comptabiliser de façon exacte les heures complémentaires accomplies.

Pour rappel, les heures complémentaires sont les heures effectuées par les agents à temps non complet jusqu'à concurrence de la durée légale du travail, soit 35h. Elles sont forcément indemnisées, et ne concernent donc que les agents de catégorie B et C (éligible aux IHTS), en l'absence de dispositions règlementaires prévoyant la possibilité de les récupérer.

Les heures effectuées au-delà de 35h sont des heures supplémentaires, qui sont également majorées et peuvent être récupérées ou, à défaut, indemnisées, en fonction de ce que prévoit la délibération de la collectivité sur le sujet.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les heures complémentaires et supplémentaires ne sont pas assujetties aux cotisations sociales salariales ni soumises à l'impôt sur le revenu, dans la limite de 5000 € d'assiette par an.

## MESURES EN FAVEUR DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Trois décrets des 4, 5 et 13 mai, pris en application des dispositions de la loi de transformation de la fonction publique visant à favoriser l'égalité professionnelle des travailleurs en situation de handicap, sont venus mettre en place de nouveaux dispositifs en leur faveur.



Le premier (Décret n° 2020-523 du 4 mai 2020) vient **permettre la portabilité des équipements des agents publics en situation de handicap**, afin de leur permettre de conserver, en cas de mutation, les équipements contribuant à l'adaptation du nouveau poste de travail (moyennant la conclusion d'une convention de rachat des équipements entre les deux collectivités).

Il prévoit également des aménagements en faveur des candidats en situation de handicap lors de leur participation à des concours, examens ou procédures de recrutement, que chaque autorité organisatrice aura la charge de définir.

Le deuxième (Décret n° 2020-530 du 5 mai 2020) ouvre **un nouvel accès à la titularisation en faveur des apprentis en situation de handicap**, pour tous les

contrats d'apprentissage arrivant à échéance après le 1<sup>er</sup> juin 2020 et jusqu'au 6 août 2024.

Le décret définit la procédure de sélection des candidatures et d'évaluation par une commission, puis de titularisation. L'apprenti souhaitant être titularisé dans la fonction publique devra déposer sa candidature 3 mois avant la fin de son contrat (ou avant le 30 septembre 2020 pour les contrats arrivant à échéance avant cette date).

Enfin, le troisième (Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020) vient **mettre en œuvre l'expérimentation de modalités dérogatoires d'avancement et de promotion interne des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**. Cette expérimentation, prévue par la loi TFP, doit durer jusqu'au 31 décembre 2025.

Après définition par chaque autorité territoriale du nombre d'emplois accessibles par voie de détachement dans le cadre de ce dispositif, sera organisée une procédure de sélection des candidatures dans les conditions définies par le décret. Les candidats retenus seront détachés dans le grade ou cadre d'emplois d'accueil pendant une durée identique à celle du stage prévu pour les lauréats de concours puis, à terme, pourront prétendre à une intégration dans le grade d'accueil après appréciation de leur aptitude professionnelle. Ils seront accompagnés par un référent handicap pendant tout le processus.

## MODIFICATIONS APPORTÉES PAR LE DÉCRET N°2020-529

Le congé parental des **fonctionnaires** :

Sa durée minimum est abaissée à 2 mois : il est désormais accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables. Le préavis pour demander son renouvellement est abaissé de **2 mois à 1 mois**.

Les dispositions concernant la réintégration au terme du congé sont mises à jour pour tenir compte des modifications opérées par la loi de transformation de la fonction publique, et le délai dans lequel doit se tenir l'entretien préalable avec le service des ressources humaines afin d'examiner les modalités de réintégration est ramené à 4 semaines au moins avant la date de fin du congé, au lieu de 6 semaines auparavant.

La **disponibilité de droit** pour élever un enfant :

L'âge de l'enfant est porté de 8 à 12 ans pour bénéficier de cette disponibilité.

Concernant les droits à avancements de grade et d'échelon :

Le décret du 5 mai 2020 précise que, pour les disponibilités pour élever un enfant de moins de 12 ans ou congés parentaux **déjà en cours à la date de publication de la loi soit le 8 août 2019 sont prises en compte pour les droits à avancement d'échelon et de grade des fonctionnaires concernés** (pour rappel : pendant une durée de 5 ans dans toute la carrière).





## ACTIVITÉ DU PÔLE SANTÉ AU TRAVAIL DURANT LA PÉRIODE DE PANDÉMIE COVID-19

Dans le cadre de la mise en œuvre des mesures gouvernementales liées à la pandémie coronavirus SARS-COVID-2, le Pôle Santé au Travail du CDG 74 a été très largement mobilisé afin de répondre aux nombreuses interrogations et sollicitations des collectivités adhérentes au service de médecine préventive, au service de prévention des risques professionnels et au service de psychologie du travail.

Sous la conduite conjointe du directeur de Pôle et du médecin coordinateur, et avec le relai et la régulation exemplaire des assistantes médicales du service, les modalités d'intervention pendant la période de confinement sur ces trois champs d'intervention ont nécessairement dû être repensées et faire l'objet de réorganisations profondes afin d'apporter toute l'aide demandée en respectant par ailleurs l'ensemble des prescriptions sanitaires.

Dans ce cadre remodelé, l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, au-delà de sa mission ordinaire d'appui aux collectivités, a très largement contribué à leur information et leur accompagnement dans la mise en œuvre de la continuité de leurs services, mais aussi de l'examen de nombreuses situations individuelles permettant à chacun des agents concernés d'être placé dans la situation administrative ou médicale adaptée à sa situation de santé.

A cette fin, de multiples documents et fiches techniques ont été modélisés et régulièrement mis à jour par toute l'équipe du Pôle Santé durant cette période. Elles ont fait l'objet d'une large communication et ont été mises à disposition et diffusées via le site internet du CDG 74, ou communiquées directement selon les demandes des collectivités.

Le service de médecine préventive a également, dans ce cadre informatif, participé en lien avec le pôle carrière à 3 « web conférences », ayant regroupé au total près de 90 DGS/DRH des collectivités du département.

Les médecins et infirmières ont en outre réalisé, entre le 16 mars et le 31 mai, près de **1400 téléconsultations**, afin de déterminer les conditions de maintien en activité ou de reprise des agents et de définir, en lien avec les services RH des collectivités, les aménagements ou mesures de protection adaptées à envisager ou engager, en particulier sur le sujet délicat et complexe des agents dits « vulnérables ».

Ces interventions représentent à elles seules **1241** téléconsultations.

Afin de continuer d'assurer les visites dites « supplémentaires » relatives au suivi médical

particulier des agents nécessitant une attention régulière et/ou dont les situations de santé présentent de lourds enjeux à la fois pour eux et pour l'autorité territoriale, en lien autant que de besoin avec les médecins traitants, les instances médicales et la chargée de mission handicap du CDG 74, ainsi que nos partenaires extérieurs.

Ces activités médicales complexes représentent **145** téléconsultations supplémentaires.

Ils ont également été placés au cœur du dispositif de dépistage systématique des personnels affectés dans les multiples ehpad publiques du territoire départemental, tel que décidé par les autorités sanitaires. Le suivi de ces quelques **1400 agents**, s'est opéré dans des temps extrêmement contraints et dans un contexte organisationnel complexe avec les laboratoires mobilisés par ailleurs. Cela a nécessité de très nombreux contacts tant avec les agents eux-mêmes qu'avec leurs services gestionnaires, la définition par les praticiens du service d'une méthodologie et d'un protocole précis, et la réalisation d'un maillage médical inédit avec les médecins coordinateurs des ehpad et les médecins des services hospitaliers mis à disposition sous l'autorité de l'ARS.

L'accompagnement de ces structures a également nécessité une attention toute particulière auprès des agents s'étant portés volontaires ou ayant été désignés pour assurer le renfort des services de soins, et de missions hors soins relevant de certains postes exposés (entretien des locaux, portage de repas ..).



Ces sollicitations spécifiques ont été assurées par l'équipe médicale dans des proportions très loin d'être neutres.

Les praticiens du CDG 74 ont par ailleurs multiplié les temps d'échanges avec les services RH ou la direction générale d'un grand nombre de collectivités suivies, qui ont sollicité leur appui régulièrement sur de très nombreux sujets médicaux et statutaires.

Ils ont de la même manière assuré une veille juridique et réglementaire médicale quotidienne afin d'être au plus près des réalités scientifiques.

Ils ont continué à assurer leur rôle de conseil et d'information auprès des CHSCT.

Enfin, ils ont activement participé à la tenue dématérialisée de 2 séances du comité médical.

Au total, près de **700 heures** d'activité ont été consacrées à ces tâches spécifiques supplémentaires.

L'équipe de prévention des risques professionnels a, de son côté, substantiellement assisté ses collectivités adhérentes afin de leur apporter l'aide technique et les conseils réglementaires utiles, au-delà des normes habituelles d'organisation des conditions de travail, à la mise en œuvre des plans de continuité d'activité puis des plans de reprise d'activité au regard des multiples préconisations et protocoles sanitaires à mettre en œuvre selon la nature des locaux, des filières professionnelles et des différents métiers.

L'ensemble de ces échanges s'est traduit, durant la période considérée, par **plusieurs**

**centaines de contacts** par téléphone ou courriel entre les ACFI et les différents services support des collectivités afin de répondre à leurs nombreuses questions et attentes, et de les guider dans la rédaction et/ou la relecture des différents plans envisagés, afin de limiter au maximum les risques pour les agents et les usagers du service public lorsque ces derniers étaient impactés par la continuité des services.



Enfin, en plus de son activité habituelle auprès des agents, un plan de soutien psychologique a également été mis en place durant cette période de pandémie, en lien avec les différents praticiens du pôle, mobilisant à la fois la psychologue du travail du CDG 74, la plateforme dédiée du contrat d'assurance groupe statutaire, et la Mutuelle Nationale Territoriale avec laquelle le CDG 74 entretient un partenariat actif, et ce afin d'assurer la couverture la plus large des collectivités du territoire en fonction de leurs différentes adhésions (ou non) aux services du CDG 74 et permettre au plus grand nombre d'y accéder.



Cette action spécifique, fondée sur la base du volontariat, s'est néanmoins traduite par de multiples sollicitations et la réalisation, par le seul service de psychologie du CDG 74, d'une **trentaine de suivis individuels**.

Elle sera complétée, dans les semaines qui viennent, par l'organisation d'actions collectives et notamment de groupes de paroles, dont la demande émerge et qu'il nous apparaît particulièrement utile de mettre en œuvre dans la continuité de notre prestation précédente.

Le Pôle Santé au Travail du CDG 74 s'est ainsi parfaitement acquitté de ses missions durant cette période complexe.

Il s'est montré particulièrement présent, adaptable, actif et attentif dans le cadre de la crise sanitaire inédite que nous venons de traverser, afin d'assurer la protection de la santé et la sécurité des agents la plus large qui soit, conformément à sa mission réglementaire d'appui aux collectivités et dans le respect des règles des codes de déontologie professionnelle.

La reprise des activités plus traditionnelles des différents services du pôle vient de commencer, et a fait l'objet d'une communication distincte à ses différents correspondants habituels.

Les modalités de cette reprise évolueront progressivement à mesure que les restrictions sanitaires pourront être levées, et feront, autant que de besoin, l'objet de communications ultérieures par la direction du Pôle.



## LES « MAKERS CONTRE LE COVID »

En France, comme un peu partout dans le monde, des groupes de Makers contre la Covid se sont organisés. Un seul objectif : permettre à chacun d'avoir l'équipement sanitaire nécessaire pour se protéger du coronavirus et ainsi faire face à la pénurie temporaire de matériel.

En Haute-Savoie, c'est le groupe des « Makers contre le COVID (74) » qui s'est créé à l'initiative de Jean-Christophe DUBOIS, ingénieur informatique, soutenu par Valetin GÂTÉ, ingénieur R&D. Le groupe s'est rapidement développé jusqu'à dépasser, en fin de période de confinement, la barre des 750 membres (offreurs et demandeurs confondus).

Motivés par l'envie de se rendre utiles et de participer à l'effort collectif, les deux hommes ont réussi à mettre en place une organisation complexe pour distribuer des visières de protection.



Composées d'un serre-tête, auquel est fixé un écran transparent en plastique, les visières couvrent entièrement le

visage. Elles permettent une protection par leur effet anti-projection au niveau des trois zones par lesquelles entre le virus : la bouche, le nez et le yeux.

Il est important de souligner que 90% des contributeurs fabriquaient ce matériel grâce leurs imprimantes 3D personnelles. Valentin GÂTÉ a eu la possibilité d'utiliser trois imprimantes de son entreprise en plus de la sienne, avec l'accord de sa direction, ce qui a permis de faire davantage de visières.

Les matières premières (films et filament platisques) provenaient essentiellement de dons. Il faut savoir qu'une bobine de filament plastique permet de fabriquer 50 à 100 visières selon le modèle. A la fin de la période de confinement les « Makers contre le COVID (74) » avaient distribués gracieusement plus de 8000 visières sachant qu'une imprimante peut faire 10 à 12 visières par jour.

Pour tenir ce rythme, notamment au lancement du groupe, Jean-Christophe DUBOIS ne dormait pas plus de 3 à 4h par nuit.

Ce n'est finalement pas la production des visières en elle-même qui a nécessité le plus de temps mais l'organisation logistique pour répondre à la centaine de demandes que les Makers du département ont reçues. Tout l'enjeu était de

mettre en relation offreurs et demandeurs les plus proches géographiquement pour limiter les déplacements et respecter les mesures mises en place par le Gouvernement durant la période de confinement. Ainsi seules les personnes ayant reçu l'autorisation de leur employeur ont pu aller récupérer les visières pour leur structure.

Parmi les bénéficiaires du matériel fabriqué, on retrouve les hôpitaux d'Annecy, Saint-Julien en Genevois et Rumilly mais aussi un certain nombre d'EHPAD, de cabinets infirmiers, de petits commerçants, de mairies ou bien encore le SDIS 74.

C'est principalement le bouche à oreille qui a permis de faire connaître l'action menée par les Makers, qui répondait à un réel besoin. Chaque choix a fait l'objet d'une réflexion poussée en amont notamment en lien avec les hôpitaux, habitués aux protocoles sanitaires pour proposer des visières répondant aux exigences de protection de la COVID-19. Ainsi chacun à apporter sa pierre à l'édifice.



Depuis la fin de la période de confinement, la fabrication de visières par le groupe a été arrêtée. Sa vocation était de faire face aux besoins urgents en période de pénurie en attendant que la production industrielle puisse prendre le relais.

L'action de Jean-Christophe DUBOIS et Valentin GÂTÉ ne s'est pas arrêtée là, puisque le travail de fond continue. Il s'agit d'alimenter ces bases de connaissances acquises pour les rendre accessibles à tous, en expliquant les choix qui ont été faits, les choses qui ont bien fonctionné et celles à retravailler. Ainsi une trace de ce qui a été fait pourra être conservée et réutilisée dans le

cas une situation de ce type viendrait à se reproduire.

### Une aide précieuse apportée au CDG 74

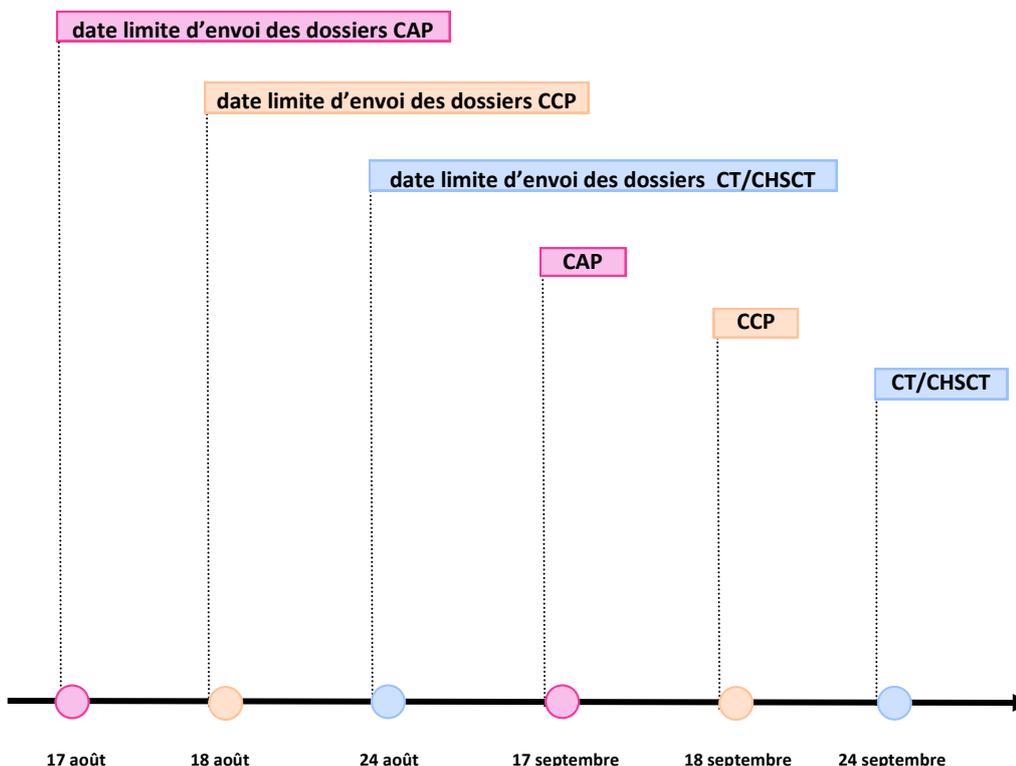
Les Makers contre la COVID (74) et notamment Valetin GÂTÉ, ont contribué à la bonne mise en œuvre du Plan de Reprise d'Activité du CDG. Le Centre de Gestion a fourni la matière première nécessaire à la fabrication de 70 visières de protection. Celles-ci ont pu être distribuées aux agents itinérants ainsi qu'aux agents en contact avec le public pour que chacun puisse exercer ses fonctions en toute sécurité.

C'est un grand merci qui est

adressé aux Makers contre la COVID (74) pour leur action et leur dévouement afin que chacun puisse bénéficier d'un équipement efficace permettant de limiter la propagation du coronavirus !



## CALENDRIER ET INFOS



**CT** : Comité Technique

**CAP** : Commission Administrative Paritaire

**CCP** : Commission Consultative Paritaire

**CHSCT** : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

# LE CDG 74, C'EST...

65  
collaborateurs



5 pôles et  
2 cellules



18 missions  
et services

Des projets  
innovants



431  
collectivités  
affiliées



14 000  
carrières  
suivies



De multiples  
partenariats



**Du lundi au jeudi** : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 17h00  
**Le vendredi** : de 8h30 à 12h15 et de 13h15 à 16h30



04 50 51 98 50 / **Fax** : 04 50 45 52 34



55 rue du Val Vert  
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY

#### Accès au Pôle Santé au Travail

89, rue du Val Vert  
CS 30 138 Seynod - 74600 ANNECY  
**(Attention, adressez vos courriers au  
55, rue du Val Vert)**  
Sonnez pour annoncer votre arrivée



04 50 51 86 70



*Le Mag du CDG 74 n°26*

*Juillet 2020 - Tirage 50 exemplaires*

*Responsable de la publication*

*Antoine DE MENTHON, Président du CDG 74*

*Conception et rédaction*

*Valérie BOUVIER, DGS du CDG 74*

*Crédit photos - Freepik / Pixabay / Wikipedia*

*Impression - Centre d'impression de la Ville d'Annecy*

*5, Route de Vovray—74000 ANNECY*

Suivez-nous sur les réseaux sociaux



et notre site internet [www.cdg74.fr](http://www.cdg74.fr)

*A  
bientôt !*