

PANOFRAMA

N°04 | JUIN → AOÛT 2020 | TOUR D'HORIZON DES ACTUALITÉS ET MISSIONS DU CENTRE DE GESTION DES VOSGES



EMPLOI
VISIO ET
ENTRETIENS
D'EMBAUCHE

DOSSIER SANTÉ ET SÉCURITÉ
APRÈS
CONFINEMENT ET
RETOUR AU TRAVAIL

CARRIÈRES/INSTANCES PARITAIRES
LES INSTANCES
EN
VISIOCONFÉRENCE

ÉDITO

CRISE ET SOLIDARITÉ

C'est dans ce contexte de crise que paraît ce nouveau **PanoRama**.

Cette édition est marquée par les changements qui ont bouleversé l'environnement territorial ces dernières semaines et encore pour les prochaines à venir. Il m'a tenu à coeur de participer à l'effort de protection en offrant des masques et visières aux agents des collectivités rurales, ces dernières qui sont malheureusement trop souvent les grandes oubliées des actions collectives. Le centre de gestion est resté à tout moment au service des collectivités, en télétravail. Je tiens à remercier tous les agents du CDG88 pour l'organisation et les efforts mis en oeuvre pour maintenir une disponibilité, avec un regard tout particulier pour les volontaires qui ont entrepris de distribuer les masques et visières au début du mois de mai.

Je vous souhaite une bonne lecture et vous remercie pour la confiance que vous portez au Centre de Gestion des Vosges.

Michel BALLAND
Président du CDG88

SOMMAIRE

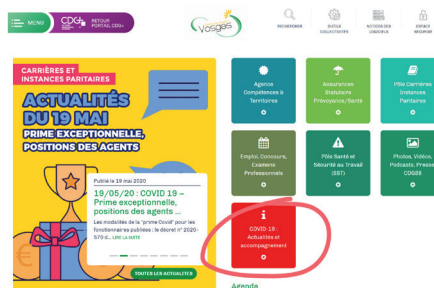
- 3 **RETOUR(S) SUR**
ACTIONS DU CDG88 DEPUIS LE
DÉBUT DE LA PANDÉMIE COVID-19
- 4 **EMPLOI**
LA VISIOCONFÉRENCE, ALTERNATIVE AUX
ENTRETIENS D'EMBAUCHE PHYSIQUES ?
- 5 **DOSSIER**
L'APRÈS-CONFINEMENT
- 6 **ASSURANCES**
LES COMITÉS DE PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME
- ARCHIVES**
DÉMÉNAGEMENT ET NOUVELLE CONVENTION
- 7 **OUTILS PRATIQUES**
GUIDES ET OUTILS NUMÉRIQUES
- 8 **AGENDA**
BILAN SOCIAL





RETOURS SUR

LES ACTIONS MISES EN PLACE PAR LE CDG88 DEPUIS LE DÉBUT DE LA PANDÉMIE COVID-19



Newsletters et www.88.cdgplus.fr

Dès le 4 mars, un fil d'actualité réservé au COVID-19 a été créé. Ce fil d'actualité a été par la suite classé par thème (la prévention, les instances médicales, la gestion des personnels, etc.) pour une meilleure accessibilité à l'information. Toutes les informations ont également été envoyées par newsletter. Le CDG88 reste encore aujourd'hui très présent et à l'affût des dernières informations à vous transmettre.



Les réseaux sociaux

La page Facebook sur CDG88 a également été motrice d'informations durant cette période, les réseaux sociaux étant un outil rapide de communication, approprié à la charge de nouvelles informations qui affluent depuis de début de la pandémie COVID-19.

100% Télétravail, 100% disponibles

Les agents du CDG88 sont restés à l'écoute des collectivités durant toute la période de confinement, en télétravail. Que ce soit par téléphone ou par e-mail, le Centre de Gestion n'a pas modifié son mode de fonctionnement et a su rester présent pour vous accompagner dans cette période exceptionnelle. Aussi, des réunions ont pu être maintenues grâce à l'outil de la visioconférence [VOIR ARTICLE EN PAGE 4.](#)

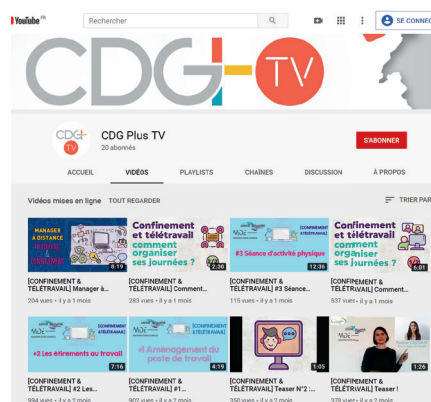
Distribution de masques aux collectivités de moins de 50 agents

Michel BALLAND, Président du CDG88, a souhaité participer à l'effort de protection en offrant des masques aux agents des "petites collectivités" vosgiennes, en complément de l'action mise en place pour la population. Les masques ont été fabriqués à Rupt-sur-Moselle par Valrupt TGV Industries. Ce sont 9 agents du CDG88 qui ont sillonné les villages vosgiens afin de distribuer plus de 3 000 masques à 230 collectivités !



Confinement et télétravail

les conseils en vidéo du service Maintien Dans l'Emploi : Harmony GIANNOTTA (ergonome) et Pauline CASTIAUX (psychologue du travail), ont réalisé pour les collectivités vosgiennes une série de vidéos sur le thème "Confinement et Télétravail". Au programme, des étirements, du sport mais aussi des conseils personnalisés pour organiser ses journées de télétravail. Ces vidéos sont toujours disponibles sur notre chaîne Youtube CDG+ TV !



LA VISIOCONFÉRENCE, UNE BONNE ALTERNATIVE AUX ENTRETIENS D'EMBAUCHE EN PRÉSENTIEL ?

Cette période sans précédent a modifié nos habitudes de travail. Certaines collectivités ont mis entre parenthèses leurs recrutements en cours pendant le confinement.

Cependant, même après le 11 mai, les risques sanitaires sont toujours présents, et réunir un jury complet pour procéder aux entretiens peut s'avérer dangereux pour la santé des personnes présentes.

En tant que recruteur, il peut s'avérer rassurant de tenir ses entretiens d'embauche en visioconférence.

Néanmoins, voici quelques conseils :

- Différenciez les postes administratifs et ceux qui ne le sont pas. Votre interlocuteur ne sera pas forcément à l'aise avec l'outil informatique. Un premier contact

téléphonique est primordial. Demandez-lui préalablement son accord et s'il a le matériel nécessaire, aidez-le si besoin dans le téléchargement du bon logiciel. Ce ne doit pas être un critère de sélection.

- Si, lors de l'entretien d'embauche, vous désirez faire passer des tests aux can-

didats, préférez les mises en situation plutôt que les questions de connaissances, car vous ne pourrez pas réguler l'usage d'internet à ce moment précis.

- Les candidats pourront accumuler plus de stress en visioconférence, ou au contraire, être plus à l'aise. C'est pourquoi il ne faut pas faire son choix final par visioconférence. Une fois le candidat choisi, privilégiez une rencontre physique avec le futur supérieur hiérarchique pour dernière validation. La démarche sera humanisée par ce contact, et pourra rassurer le candidat.



Conclusion : La visioconférence reste une bonne première approche qui permet un meilleur contact que l'entretien téléphonique. L'exercice est pourtant difficile et à remettre dans son contexte, mais c'est un outil qui saura allier efficacité et sécurité pour les semaines à venir.

CARRIÈRES INSTANCES PARITAIRES

LES INSTANCES EN VISIOCONFÉRENCE

Les réunions des instances paritaires ont continué de se tenir pendant le confinement en visioconférence.

La première réunion sous cette forme a eu lieu le 30 avril dernier (CAP catégorie C). Les dates du calendrier prévues en juin vont vraisemblablement être honorées de cette manière également, compte tenu de la restriction à 10 personnes pour

un rassemblement. Les interlocuteurs peuvent se connecter via leur ordinateur ou leur téléphone portable. Certains dossiers, de promotion interne notamment, seront certes reportés à la rentrée de septembre.

De même, un comité médical en visioconférence a également eu lieu pendant le confinement, le 6 mai dernier.

Le Centre de Gestion travaille pour mettre en place d'autres réunions si nécessaires. Les réunions physiques reprendront lorsque les conditions le permettront.

LA RENTRÉE DE SEPTEMBRE

Le calendrier des instances a été mis à jour compte tenu de ce report

📍 Consultez-le sur www.88.cdplus.fr



L'APRÈS-CONFINEMENT : PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX POUR ACCOMPAGNER ET PÉRENNISER LE RETOUR AU TRAVAIL

Le confinement a posé de nombreux défis aux travailleurs : télétravail tout en assurant la scolarité des enfants, absence d'activité, redistribution des priorités, etc.

Nous sommes en effet dans une séquence de nos vies exceptionnelle, traversée par des émotions fortes, impactant notre quotidien personnel, professionnel. En outre, la reprise du travail le 11 mai n'a marqué ni la fin de la crise sanitaire, ni le retour d'une "normalité" des situations de travail. Chaque collectivité doit penser et concevoir ses modalités de redémarrage d'activité : progressif, mais aussi jalonné d'incertitudes. Au cœur : l'humain, première ressource au travail, il faut la préserver, en accompagnant au mieux cette reprise.

Quels facteurs de risque peuvent impacter la santé des collaborateurs ?

Principalement ceux liés à la reprise normale de l'activité : charge de travail élevée, anxiété relative au virus, peur du contact avec les collègues, manque de clarté dans les nouvelles règles de travail, exigences émotionnelles fortes. Correctement évalués lors du déconfinement, ils pourront être limités par des actions de prévention ciblées.

Comment accompagner les managers ?

Premiers leviers et détecteurs de situations problématiques sur le terrain, il est important qu'ils soient accompagnés et soutenus dans leurs pratiques : au travers, par exemple, de groupes de discussion ou ateliers de co-développement.

Que peut-on retenir de cette situation ?

Cette situation exceptionnelle a pu générer des émotions de tout ordre, impactant les relations au travail : néanmoins, elle a mis en lumière une grande capacité d'adaptation des individus ! Tout un chacun a la possibilité de considérer le retour au travail comme une opportunité pour faire autrement : on s'est aperçu, entre autre, que le travail à distance est possible et efficace, nous amenant ainsi à repenser des modes de communication de travail, et à ouvrir le champs des possibles.

Comment limiter les craintes liées au retour au travail ?

1. Mettre en place une communication claire, précise et transparente, afin de donner des repères.

Rappeler les gestes barrières, présenter leur respect strict comme un nouveau code de civisme et les moyens mis en place par la direction. Le personnel doit se sentir en sécurité.

2. Organiser une réunion du personnel en respectant les distanciations conseillées.

Transmettre un discours rassurant tout en étant transparent.

Après un long moment en télétravail ou d'absence, la réunification des équipes passera par des moments collectifs.

3. Renforcer le management de proximité en organisant des temps d'échanges, individuels et/ou collectifs, offrant la possibilité à chacun d'exprimer son vécu. Instaurer un cadre bienveillant, dénué de jugement. En cas d'identification de situations de mal-être, orienter les collaborateurs vers la médecine de prévention et professionnelle, qui préconisera un soutien psychologique si nécessaire.

4. Identifier, puis intégrer les conséquences et bénéfices de la période de confinement pour le fonctionnement futur.

5. Reconnaître le travail réalisé pour développer la motivation.

6. Donner du sens aux décisions organisationnelles pour impliquer davantage.



ASSURANCES STATUTAIRES



LES COMITÉS DE PILOTAGE DE L'ABSENTÉISME

Le contrat-groupe d'Assurance Statutaire 2017-2020 du CDG88 permet aux collectivités de gérer la mise en place du ou des contrats CNRACL et/ou IRCANTEC, les adhésions, les indemnités, la négociation avec les assureurs en cas de litige et le suivi financier de l'équilibre des contrats.

Les collectivités territoriales adhérentes ont confié également au CDG88 la mission de les accompagner dans la gestion de l'absentéisme pour raison de santé et des conditions de travail de leurs agents avec la mise en place de Comités de Pilotage.

En relation avec les employeurs et les représentants du personnel, les Comités de Pilotage permettent d'analyser les statistiques d'absence d'une collectivité, d'envisager des solutions pour réduire le taux d'absentéisme, avec un œil sur l'équilibre financier du contrat, mais aussi de l'accompagner dans le cadre de la reprise d'un agent. Des outils sont apportés par les pôles Assurances et Santé et Sécurité au Travail. Le cabinet RISK PARTENAIRES, consultant pour le CDG88, participe à l'analyse des chiffres de la collectivité et à la démarche de proposition d'actions futures.

❗ **Le prochain contrat-groupe d'Assurance Statutaire du CDG88 prendra effet au 1^{er} janvier 2021 pour une durée de 4 ans. Des réunions d'information seront programmées (selon le contexte COVID-19) ainsi qu'un accompagnement individuel des collectivités d'au moins 30 agents CNRACL pour le choix des garanties (pour les collectivités inférieures à ce seuil : un forfait unique et mutualisé garantissant "tous les risques" sera proposé).**

**COÛT TOTAL DES ACCIDENTS DU TRAVAIL
2 millions d'€/an**
**COÛT MALADIE ORDINAIRE
2,5 millions d'€/an**

Pour les collectivités de moins de 30 agents CNRACL, un Comité de Pilotage se réunit 2 à 3 fois par an. Pour les collectivités d'un effectif égal ou supérieur à 30 agents CNRACL, les Comités de Pilotage sont propres à chaque collectivité et sont organisés selon leurs demandes (de 1 à 3 réunions par an).

ARCHIVES

DÉMÉNAGEMENT ET NOUVELLE CONVENTION

Déménagement des Archives

Le service Archives s'est occupé du déménagement des archives du Centre de Gestion en mars lors du transfert des services du 28 rue de la clé d'or au 59 rue Jean Jaurès. Un gros travail de préparation et de manutention a été effectué. C'est pourquoi le service n'était pas disponible pour les interventions en collectivités. Pour rappel, 3 tonnes d'archives sont parties à la destruction, 1,5 tonne a été versée aux Archives Départementales et 5 tonnes ont été déménagées.

Nouvelle convention

Une nouvelle convention d'adhésion au service Archives a été éditée, qui remplace la précédente.

📄 **Nouvelle convention à télécharger sur**
www.88.cdgplus.fr/les-plus-du-cdg/archives/

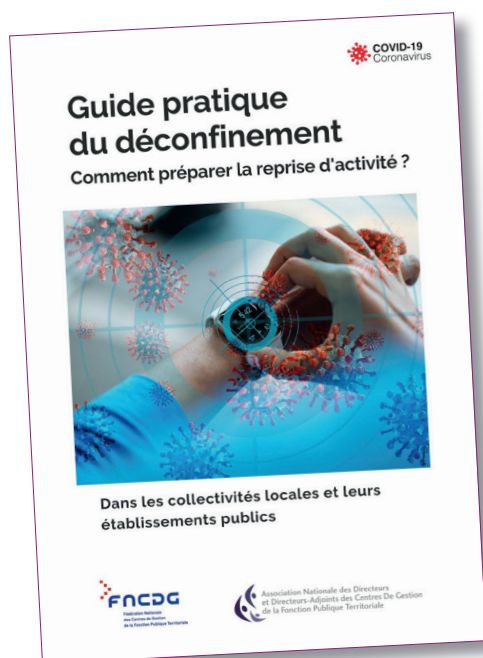




OUTILS PRATIQUES

GUIDE PRATIQUE DU DÉCONFINEMENT COMMENT PRÉPARER LA REPRISE D'ACTIVITÉ ?

La Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale a publié en mai un guide pratique du déconfinement dans les collectivités locales et leurs établissements publics.



D'une cinquantaine de pages, ce document définit clairement plusieurs phases :
la phase préparatoire : mobiliser les ressources pertinentes (le rôle des managers, des service ressources et du CHSCT notamment), élaborer et valider le Plan de reprise d'Activité (PRA), etc. ;

la reprise d'activité : les mesures liées aux bâtiments et matériels, la régulation des entrées sur sites, le nettoyage/désinfection, les questions statutaires et ressources humaines, les activités spécifiques, etc.

Aussi, une base de ressources vient compléter ce guide. Elle contient des fiches conseils et des modèles, et est proposée par les centres de gestion qui ont participé à l'écriture de ce support.

📄 Téléchargez ce guide sur www.88.cdgplus.fr

GUIDE DE REPRISE PAR LE RÉSEAU DES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL DES CDG DE L'INTER-RÉGION EST

La période de confinement est venue chambouler les habitudes de vie et les méthodes de travail, pouvant générer un impact sur la sécurité physique et psychologique de chacun.

Ce guide vous donne les clés pour favoriser un "retour au travail" efficace, dans des conditions de travail optimales, tout en prenant en compte

l'aspect "humain". Il reprend l'ensemble des étapes importantes à mettre en place dans cette "rentrée" inédite, et contient des liens vers des outils spé-

cifiques, destinés à vous accompagner au mieux durant cette période.

📄 Téléchargez ce guide sur www.88.cdgplus.fr

SURVEYMONKEY LE NOUVEL OUTIL ADOPTÉ PAR LE CDG88



Afin d'améliorer la qualité de ses questionnaires et sondages, le Centre de Gestion a commencé il y a quelques temps à travailler avec le site internet de sondage SurveyMonkey. Ce site permet au CDG88 d'envoyer directement en ligne ses questionnaires aux collectivités, dans la recherche d'un meilleur suivi des réponses. Le dernier sondage en date correspond à la livraison des masques et visières pour les collectivités de moins de 50 agents ➡ [VOIR ARTICLE EN PAGE 3.](#)



AGENDA

23 JUIN **CAP DE CATÉGORIE A, B ET C**

2 JUILLET **COMITÉ TECHNIQUE - CHSCT**

**LES ÉCHANGES RH DE L'OPEN 88 DE CONTREXÉVILLE
SONT MALHEUREUSEMENT ANNULÉS POUR RAISONS SANITAIRES**



ÇA BOUGE AU CDG

Ammar KHELIL a terminé son accompagnement PEC le 15 avril dernier. Nous lui souhaitons une bonne continuation dans sa vie professionnelle.

Un recrutement d'une personne en contrat aidé est en cours pour l'Agence Compétences & Territoires. L'objectif est d'offrir une opportunité à un demandeur d'emploi de **développer des compétences en accueil et en administration.**

BILAN SOCIAL QU'EST CE QUE C'EST ?

1

Une photographie de votre collectivité à l'instant T

2

Un outil de dialogue social

3

Un outil de gestion RH

4

Un outil statistique de gestion des ressources humaines

UNE ENQUÊTE VA ÊTRE LANCÉE TRÈS PROCHAINEMENT !

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport est appelé **BILAN SOCIAL**.

Les Centres de Gestion mettent à votre disposition un outil mutualisé au niveau national pour cette campagne du Bilan Social 2019 : l'application **DONNEES SOCIALES** : www.bs.donnees-sociales.fr

Les avantages de l'application sont multiples et vous faciliteront la saisie des données :

Des contrôles de cohérence renforcés (limitant le risque d'erreur)



Pas de téléchargement de logiciel (une connexion internet suffit !)



Pré-remplissage du bilan social facilitant la saisie grâce à l'importation de votre N4DS (DADSU) ou votre "base carrière AGIRHE"



Des synthèses produites à la suite des saisies (consultable à tout moment !)



Un espace sécurisé pour vous garantir une confidentialité



Un outil unique permettant de répondre à plusieurs enquêtes

P
ANO
R
ama

www.88.cdgplus.fr

@centredegestion88



Ne pas jeter sur la voie publique

Conception & crédits photos : CDG88

Impression : Imprimerie PEGAS'PRINT (88270 Derbamont)

Tirage : 2 500 exemplaires