

DOSSIER

SOLIDARITÉ ET ADAPTATION, LES COLLECTIVITÉS D'ILLE-ET- VILAINE FACE À LA PANDÉMIE

n°114 - juin 2020

Actions **PERSONNEL**

EN DIRECT DU CDG 35

Vous accompagner dans
l'organisation de la reprise du
service public local

EN SAVOIR +

Le Leapfrogging : l'évolution
technologique devenue
incontournable

REPORTAGE

Printemps 2020, quel vécu de
la crise par les responsables
administratifs de collectivités ?

Cdg **35**



HOMMAGE À ROBERT BARRÉ

Le CDG 35 honore la mémoire de celui qui fut son premier vice-président de 1989 à 2001, puis président jusqu'en 2008.

Son dynamisme et sa passion pour les relations humaines donna un coup d'accélérateur au développement de l'institution, en particulier les préparations aux métiers territoriaux et le conseil en management.

Très attaché aux vertus de l'alternance en matière de formation professionnelle, il fut un ardent promoteur du dispositif Prémicool qui a donné la vocation territoriale à plusieurs centaines d'actuels agents des collectivités d'Ille-et-Vilaine.

Attaché à la valeur travail, mais aussi à l'équilibre de vie familiale et professionnelle, il a insufflé des méthodes d'organisation dans les structures publiques locales, pour faire de la réduction du temps de travail une opportunité de modernisation et d'épanouissement.

Homme de consensus, il a conduit les affaires de l'établissement en tenant compte des attentes des élus de l'ensemble du département et de toutes sensibilités. Avec le même sens de l'écoute, il su créer les conditions d'un dialogue social constructif avec les organisations syndicales.

Homme d'union, il fut également à l'origine du rapprochement entre le CDG et le CNFPT au sein du « Village des collectivités » dont il jeta les bases et décida de l'implantation à Thorigné-Fouillard.

Le 10 juin dernier, à l'occasion d'un Conseil d'Administration, élus et personnels ont rendu un hommage au Président disparu.

L'Association des Maires de France accompagne les élus issus du premier tour du scrutin de mars 2020 et met à leur disposition son expertise pédagogique. À cet effet, l'Association diffuse le **Guide du maire** dont les trois premiers chapitres portant sur les premières décisions, l'environnement institutionnel du maire et l'organisation et le fonctionnement de la commune. De plus, afin d'accompagner les élus concernant les premières décisions qu'ils devront prendre en début de mandat, l'AMF, en partenariat avec le CNFPT, a développé une série de ressources pédagogiques multimédias. Consulter : <https://www.amf.asso.fr/documents-lamf-accompagne-les-nouveaux-elus/39956>



Des documents synthétiques viennent compléter le décryptage de la loi de transformation de la fonction publique sur le site de la fonction publique <https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>

Une page dédiée à l'analyse de la loi est également disponible sur le site du CDG 35 qui est régulièrement enrichie au fur et à mesure de la parution des textes d'application. https://www.cdg35.fr/accueil_internet/gerer_les_rh/transformation_de_la_fonction_publique

Un rapport de l'Inspection générale de l'administration (IGA) vient de paraître qui vise à réformer en profondeur la formation des élus.

Plus de 60 % des communes n'ont engagé aucune dépense de formation en 2018 et moins de 3 % des élu.e.s locaux auraient suivi au moins une formation par an. La dépense moyenne d'un conseiller municipal est 60 fois inférieure à celle d'un conseiller régional, alors même que l'inscription des sommes au budget de la collectivité est obligatoire. Le rapport propose **13 recommandations pour améliorer le système**. Sur cette base, le Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales invite les associations d'élu.e.s, dont l'Aric, à être force de propositions. Confer: <https://www.aric.asso.fr/actualites/formations/zoom-sur-le-rapport-de-liga-sur-la-formation-des-elues-locaux>





« Responsabilités locales et mutualisation des solutions »

Piloter le service public local, un puissant levier pour veiller au cadre de vie

Ce printemps 2020 aura été bouleversé par une pandémie inattendue, révélatrice des forces et faiblesses de notre société. Les élus et personnels des collectivités territoriales ont joué un rôle majeur pour réadapter en profondeur l'organisation collective de la vie en société. L'implication de tous les acteurs a permis ces adaptations nécessaires et rapides. Chacun a fait preuve de souplesse et de réactivité pour agir hors de ses domaines de compétences habituels, souvent dans l'urgence, avec des réponses partielles aux questions sanitaires posées. La gestion dans la proximité des services publics a ainsi fait la preuve de sa pertinence.

Cette crise a relativement épargné la Bretagne, même si des clusters y ont été repérés dès début mars. Le civisme et la solidarité des habitants auront contribué à l'endiguement du virus. En s'appuyant sur le maillage éprouvé des multiples coopérations des collectivités bretonnes, nous avons su combiner responsabilités locales et mutualisation des solutions pour affronter ensemble les conséquences inédites de cette crise sanitaire.

Tandis que le processus électoral a été mis entre parenthèses, les responsabilités d'employeur public des Maires et Présidents d'établissements ont été fortement mobilisées. Les « autorités territoriales » ont su coordonner les services municipaux et intercommunaux en s'appuyant sur des cadres et agents fiers d'être au service du public en ces temps difficiles. Le CDG 35, entièrement repositionné à distance, a accompagné chaque collectivité, au fur et à mesure des étapes de confinement et de reprise, sur les multiples questions de prévention, de statut, d'organisation et de management.

Au-delà de la crise sanitaire, le CDG 35 reste à vos côtés pour accompagner le lancement des nouveaux mandats en vous réaffirmant sa disponibilité pour être à vos côtés porteur de mutualisation en tant que tiers de confiance fédérateur et garant des solidarités territoriales.

Avec sa devise « Le partage des solutions RH », le CDG 35 sera plus que jamais présent pour faciliter les transitions organisationnelles, technologiques ou sociétales concernant le service public local. Les territoires ont besoin de cohésion, cela nécessite une chaîne humaine qui est au cœur de nos engagements!

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35



SOLIDARITÉ ET ADAPTATION, LES COLLECTIVITÉS D'ILLE ET VILAINE FACE À LA PANDÉMIE

Depuis mi-mars, les collectivités d'Ille et Vilaine sont confrontées à un défi hors normes et inédit. Si les élus locaux sont régulièrement sollicités pour anticiper et prévoir la gestion de crise notamment en fonction des contraintes et risques de leur territoire (plan de sauvegarde communal, plan de prévention des risques technologiques SEVESO, plan pandémie grippale, plan canicule...), tout comme l'organisation de services minimum, ce qu'ils vivent en cette année 2020 est à plusieurs égards exceptionnel.

Le maire est le 1^{er} maillon de la réponse à apporter aux populations et le relais de l'Etat, du fait de ses pouvoirs de police. Il se doit de fournir une information préventive aux populations, assurer la continuité des missions prioritaires de la commune et organiser la solidarité entre les habitants.

Même si l'absence de finalisation du processus électoral a perturbé et complexifié la gouvernance de la crise, les élus locaux ont su jouer leur rôle de relais essentiel pour mener des actions rapides et répondre au mieux aux besoins de la population.

ORGANISER LES SERVICES DANS L'URGENCE

L'annonce de la fermeture des accueils pour la petite enfance et au sein des écoles a impacté l'organisation des services municipaux en premier lieu. Elle a été rapidement suivie d'un confinement généralisé qui a nécessité que chaque



commune se concentre sur les missions dites « essentielles ».

La définition de ces missions a pu prêter à des questionnements et interprétations et a été impactée par d'autres consignes, telles que la mise en place d'un accueil pour les enfants des soignants. Certaines collectivités disposaient d'un plan de continuité des activités (PCA) qu'elles ont pu réactiver. Les autres ont dû structurer et organiser les interventions des agents



municipaux en tenant compte des situations individuelles (garde d'enfants, fragilité physique) mais aussi en veillant à respecter les consignes nationales de privilégier le travail à distance lorsqu'il est possible.

De plus, nous savons désormais que cette organisation doit tenir dans le temps, malgré la fatigue du personnel et les arrêts maladies potentiels. Certains agents ont donc vu leurs missions évoluer pour s'adapter aux nécessités de service.

En parallèle, les élus ont dû prendre des décisions rapides pour fermer l'accès à certains lieux (parcs, promenade, plages...), parfois réfléchir à la mise en place d'un couvre-feu, mais aussi gérer l'accès aux commerces, la tenue des marchés..., tout en découvrant et assimilant un nouveau cadre juridique dérogatoire.

Autre problématique, économique cette fois. En effet, les coûts « flambent » pour les collectivités qui doivent se procurer des produits et matériels indispensables (gels hydro-alcooliques, gants, blouses, masques...), rémunérer leurs agents, y compris ceux ne pouvant travailler, et ne peuvent plus facturer les services à la population, tout en ayant des charges fixes. Par ailleurs, l'économie locale est fortement touchée et beaucoup de collectivités mettent en place des dispositifs de soutien aux entreprises ou aux producteurs locaux.

GESTION DES EHPAD ET MAINTIEN DU LIEN SOCIAL

Les EHPAD comptent souvent parmi les premiers employeurs des communes et ont un rôle majeur pour la population des collectivités petites et moyennes. Au-delà de la gestion concrète du fonctionnement

« S'adapter aux nécessités de service »

d'un tel établissement, la situation est humainement très dure et anxiogène, que l'établissement connaisse une épidémie ou recherche à l'éviter. Les adieux impossibles et les deuils qu'on ne peut pas partager ont également conduit à des situations douloureuses.

Après les premiers jours d'urgence pour organiser la continuité des services publics, les collectivités se sont attachées à préserver un lien entre et avec les habitants, malgré le confinement, soit de manière directe, singulièrement en milieu rural, soit en s'appuyant sur des associations locales ou des relais spontanés. Ont souvent été mis en place, des appels aux personnes isolées, des portages de repas...

Bien qu'il soit trop tôt pour tirer un bilan complet de cette crise liée au COVID-19, il convient de souligner la capacité d'adaptation et l'esprit de solidarité dont ont fait preuve les élus locaux et les agents des services publics, pour certains en première ligne du fait des missions essentielles à assurer, que ce soit en établissements sociaux ou non.

Il sera important de revenir de manière plus globale sur les apprentissages à retenir de cette crise et de sa gestion dans les mois à venir.



LE CDG 35 AUX CÔTÉS DU SERVICE PUBLIC LOCAL

Dès ce printemps 2020, vous pouvez :

- Questionner à distance des **experts FPT** sur les difficultés rencontrées (*juristes, préventeurs, médecins, consultants, déontologues...*)
- Solliciter des **renforts formés** aux métiers territoriaux (*administratif, cuisine, espaces verts, encadrement...*) pour une organisation transitoire
- Obtenir un **état des lieux de vos RH** avec comparatif / collectivité équivalente (*assistance bilan social et commentaires personnalisés*)
- Programmer une **intervention** auprès de vos équipes pour faire évoluer le service municipal (*médiation, atelier en présentiel et/ou à distance, étude d'organisation, accompagnement individuel...*)
- Vous abonner à l'e-lettre hebdomadaire pour suivre les actualités RH

Face à un problème complexe (*management, statut, santé, recrutement*), vous ne savez pas à quel service du CDG 35 faire appel ?

- Exprimez votre besoin sur une seule adresse : Elus.2020@cdg35.fr
 - Nous orientons votre demande et y apportons une 1^{re} réponse dans les 48 H
- Pour l'automne 2020, nous préparons plusieurs rencontres interactives pour vous familiariser avec les principaux enjeux de l'employeur territorial (recrutement, masse salariale, dialogue social, prévention...).



TÉMOIGNAGES DE DEUX ÉLUS

Evelyne SIMON-GLORY,
vice-présidente du CDG 35, maire de
Plesder et vice-présidente en charge
de la communication et des systèmes
d'informations à la Communauté de
communes de la Bretagne Romantique



« Dès le 16 mars, j'ai mis en place une cellule de crise et divisé la commune en « quartiers » pour permettre une gestion par secteur. Notre objectif : assurer une vraie présence auprès de la population, en particulier les personnes à risques

de plus de 70 ans. Nous les appelons chaque semaine, prenons en charge les courses si besoin. Je me suis également rendue auprès des personnes malades. L'investissement et la mobilisation des élus sont sans faille que ce soit l'équipe sortante comme la future équipe, élue le 15 mars. »

Jean-Marc LEGAGNEUR,
maire de la commune de Nouvoitou



« La notion de risques a depuis plusieurs années été au cœur de notre stratégie. Selon les domaines nous avons élaboré des plans de prévention et de surveillance. Dès les premières annonces sur les risques de pandémie nous avons

réuni une cellule de crise constituée à minima du Maire, de la 1^{re} adjointe, de la Directrice Générale Adjointe et du Directeur Technique.

Des décisions fortes ont été arrêtées telles

E. Simon-Glory précise que l'activité des agents municipaux a été adaptée (travail à distance, fermeture de l'accueil et interventions limitées aux urgences) et évolue au fil des semaines en concertation avec les élus du secteur (reprise des tontes et plantations). « Nous communiquons très régulièrement sur le site internet de la commune et via Facebook auprès de la population qui accepte bien les contraintes de fonctionnement des services. »

Veiller aux conditions sanitaires est une priorité que ce soit pour les services ou pour l'école, qui a continué d'accueillir les enfants du personnel soignant ou prioritaire. « Le lien avec l'inspection et la Préfecture est majeur » précise la maire.

En tant que vice-présidente de la Communauté de Communes Bretagne Romantique, E. Simon-Glory a initié et coordonné un réseau de couturières bénévoles afin de fabriquer des masques notamment pour les soignants (clinique, EHPAD...). « Nous avons pu distribuer

que fermeture des bâtiments municipaux, dispositif d'accompagnement des personnes en difficulté, portage de repas à domicile par les agents de la mairie, accueil pour les enfants de parents aux professions prioritaires...

« Nous avons également décidé que seuls 3 agents (en rotation) assureraient la présence en mairie. Le télétravail étant mis en place.

La cellule de crise qui est toujours opérationnelle a défini le plan de retour des scolaires dans les écoles et a également géré l'approvisionnement et la distribution de masques par les élus.

Dans une période postélectorale complexe, nous avons eu le soutien du conseil municipal sortant et de celui récemment élu. Je pense cependant que la décision

plus de 4 000 masques sur 25 communes et à Plesder, les habitants ont reçu 2 masques lavables ».

L'intercommunalité a également pu apporter un soutien à certaines familles manquant de matériel informatique.

« J'ai organisé une rencontre avec les 25 maires de la CCBR et M. VINCOT, IEN de la circonscription de Combours. M. David ANTOINE secrétaire général de la Sous-Préfecture de Saint Malo a également souhaité participer à cet échange qui a permis de préparer au mieux l'organisation de la réouverture des écoles. »

« Beaucoup de choses ont posé questions et continuent d'en poser » indique l'élue.

« Parfois le manque d'informations, de transparence, les changements de directives sont pesants. Il faut s'adapter en permanence, et le sentiment d'un manque de reconnaissance des élus locaux domine ».

de maintien du 1^{er} tour des élections municipales n'a pas suffisamment été étayée au vu des conséquences et risques vis-à-vis du fonctionnement de la démocratie : nouveau conseil non installé et surtout difficultés de fonctionnement des instances communautaires en raison d'un 2^{ème} tour reporté.

Nous avons aussi dû stopper tous les projets que nous avions lancés (extension de l'école, nouvel ALDH – accueil de loisirs sans hébergement).

En tant qu'administrateur de la Résidence du Parmenier (personnes âgées) sous le pilotage du Président et de la directrice de la structure nous avons appliqué le même principe de gestion de crise. Les dispositions mises en place ont été efficaces car les résidents et le personnel

ont traversé la période de confinement sans problème. Nous constatons cependant que les moyens de protection pour cette résidence ont été livrés au compte-gouttes et de façon insuffisante par les services de l'État durant les premières semaines de crise. L'aide est venue d'ailleurs, du secteur privé et des particuliers qui ont remis des masques, des vêtements de protection... Nous répondons aux obligations qui nous sont faites (Plan de prévention des

risques d'inondation, Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, plan communal de sauvegarde...) et les plans de prévention sont extrêmement importants pour l'identification des risques majeurs pouvant affecter la commune. Cela nous permet de travailler sur des solutions de réduction de risques et d'anticiper des solutions en cas de risques avérés. Avec le Covid 19, nous sommes dans un cas différent car indépendant des risques

inhérents à la commune. Nous aurions apprécié que les instances publiques nous orientent sur les risques liés au déconfinement, pour les écoles mais aussi pour la vie courante. L'État a décidé la réouverture des classes, les maires appliquent avec rigueur ces dispositions mais n'oublions pas que la prise de risques initiale est bien au niveau des pouvoirs publics. »

EN SAVOIR +

LE LEAPFROGGING* : L'ÉVOLUTION TECHNOLOGIQUE DEVENUE INCONTOURNABLE

Après l'envol du télétravail depuis quelques années et l'évolution des outils numériques, les entreprises et collectivités restaient très inégales dans leur mise en œuvre. La crise sanitaire provoquée par le Covid 19 a été l'occasion, pour certaines, d'une forte accélération dans l'adoption de nouvelles organisations du travail voire d'un décollage à la verticale pour d'autres.

Les Directions des services informatiques se sont retrouvées au cœur de cette accélération à marche forcée.

La nécessité de travailler à distance s'est confrontée à de nombreuses difficultés :

- La mise à disposition de matériels informatiques
- L'accès aux documents
- L'utilisation des logiciels métiers en dehors du site
- L'assistance utilisateur

La communication entre les collaborateurs a dû trouver de nouvelles formes

- Les visio conférences
- La téléphonie par internet
- La messagerie instantanée
- Le partage de document

Le CDG a organisé un webinar sur l'utilisation des outils numériques collaboratifs le 10 avril, dans le cadre des ateliers de l'intelligence collective. Un diaporama est disponible sur notre site www.cdg35.fr.

*Leapfrogging : littéralement «saut de grenouille», terme utilisé initialement dans le domaine économique pour qualifier un bon en avant.



La sécurité informatique a été mise à l'épreuve

- Augmentation des hameçonnages
- Ouverture des infrastructures pour le travail à distance
- Multiplication des outils collaboratifs en ligne
- Contraintes pour maintenir les sauvegardes nécessitant des interventions sur site

VOUS ACCOMPAGNER DANS L'ORGANISATION DE LA REPRISE DU SERVICE PUBLIC LOCAL

Une nouvelle rubrique « Maintenir le service public face à la crise Covid-19 » (en accès direct sur la page d'accueil) a été créée sur le site du CDG 35, afin de vous apporter toutes les ressources nécessaires pour organiser la reprise de vos activités.

La crise sanitaire du printemps 2020 a confronté les responsables des collectivités territoriales à de nouveaux défis : d'abord déterminer les « services essentiels » à maintenir en période de confinement, en distinguant les missions gérées à distance, de celles qui peuvent s'exercer sur le terrain, puis organiser la reprise d'activité en veillant à la protection des personnels et des usagers.

Les responsabilités des élus dans ce contexte portent autant sur la capacité à organiser la continuité du service public, qu'à ne pas exposer les agents aux risques d'infection au COVID-19. Ces objectifs d'apparence contradictoire peuvent être conciliés en faisant preuve de méthode et de bon sens.



Les conseils et outils pratiques pour la reprise d'activités présentés dans cette nouvelle rubrique sont regroupés selon 9 thèmes : **la réglementation, l'organisation et la reprise des activités, les recommandations générales de prévention, les mesures de prévention en situation de travail, les mesures statutaires, le dialogue social, l'organisation du travail à distance, l'adaptation des modes de management et la communication, comprendre, gérer et prévenir le stress dans le contexte de pandémie.**

DES CLÉS POUR PILOTER

Deux guides sur les outils clés de la gestion du personnel et l'organisation des services municipaux viennent d'être publiés sur le site internet du CDG. De manière simple et synthétique, les nouveaux employeurs territoriaux pourront ainsi disposer de repères et de ressources pour appréhender le domaine des ressources humaines et de l'organisation des services municipaux.

LES OUTILS RH CLES

Vous y trouverez regroupés les principaux outils RH présentés à travers des fiches synthétiques. Pour chacun des thèmes, le guide renvoie à une documentation plus détaillée ou des imprimés disponibles sur le site internet. Les outils traités dans le guide sont les suivants :

- L'organigramme
- Les fiches de poste

- Le règlement intérieur
- Le règlement formation et le plan de formation
- Le bilan social
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- L'évaluation

L'ORGANISATION ET LE PILOTAGE DES SERVICES MUNICIPAUX

Les collectivités souhaitent souvent se comparer en termes d'effectifs et d'organisation, vous trouverez dans



ce guide des exemples types d'organigramme des communes de strate 1 500 habitants, 3 000 habitants, 5 000 habitants et 8 000 habitants. Les principes clés de l'organisation municipale illustrés de schémas sont expliqués de manière simple et didactique. Une dernière partie porte sur les outils de pilotage de la structure municipale et des activités, tels :

- le projet d'administration,
- le contrôle...
- les tableaux...
- le système...

Pour toutes questions relatives à l'organisation et au pilotage des services, les consultants du service Conseil et Développement se tiennent à votre disposition.

Service Conseil et Développement
Tel. 02 99 29 76 93 ou par mail
conseil-developpement@cdg35.fr



LE SAVEZ-VOUS ?



La campagne de collecte de données 2019 du bilan social est en cours.

Au-delà de répondre à une obligation légale, le fait de remplir ces données constitue une véritable opportunité pour mettre en avant des éléments essentiels de la situation des ressources humaines de votre collectivité : effectifs, catégories, répartition fonctionnaires / contractuels, pyramide des âges, formation, handicap, égalité professionnelle, absentéisme, rémunération... Cet outil permet aussi d'établir une comparaison entre les structures de même strate mais aussi une évolution dans le temps des indicateurs.

Le bilan social va s'inscrire dès l'année prochaine dans une périodicité annuelle et le futur Rapport Social Unique (RSU) servira de base pour définir les lignes directrices de gestion.

Compte tenu du contexte sanitaire, l'obligation de présentation à votre Comité Technique local a été décalée du **30 juin au 30 septembre**.

Chargé de collecter l'ensemble de ces données, le CDG 35 met à votre disposition une application dédiée et a organisé des ateliers virtuels durant la période de confinement. Il vous est demandé de nous transmettre vos données pour le **30 juin** prochain.

À l'issue de la saisie et de la validation par le CDG, vous pourrez accéder à une synthèse graphique de vos données pour faciliter la réalisation de votre rapport au Comité Technique.

Retrouvez l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation de votre Bilan Social sur notre site. Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter à l'adresse suivante : **bilan.social@cdg35.fr** ou par téléphone au **02 99 23 41 33**.

JURISPRUDENCE

Un agent public ayant, à la suite de son recrutement ou dans le cadre de la formation qui lui est dispensée, la qualité de stagiaire se trouve dans une situation probatoire et provisoire. La décision de ne pas le titulariser en fin de stage est fondée sur l'appréciation portée par l'autorité compétente sur son aptitude à exercer ses fonctions de manière générale, sur sa manière de servir, et se trouve ainsi prise en considération de sa personne. La circonstance que tout ou partie de tels faits seraient également susceptibles de caractériser des fautes disciplinaires ne fait pas obstacle à ce que l'autorité compétente prenne légalement une décision de refus de titularisation, pourvu que l'intéressé ait été alors mis à même de faire valoir ses observations.

*Conseil d'Etat du 24 février 2020
n° 421291*

Si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques. En particulier, des propos ou un comportement agressifs à l'égard d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre agent sont susceptibles, alors même qu'ils ne seraient pas constitutifs d'une infraction pénale, d'avoir le caractère d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

*Conseil d'Etat du 27 janvier 2020
n° 426569*





PRINTEMPS 2020, QUEL VÉCU DE LA CRISE PAR LES RESPONSABLES ADMINISTRATIFS DE COLLECTIVITÉS ?

La situation de ces dernières semaines est inédite à bien des égards. Tous les médias ont souligné comment les Maires et les services municipaux ont été aux premiers plans de la réorganisation solidaire et sécurisée de notre cadre de vie. À cette période charnière des mandats électifs, ACTIONS PERSONNEL a souhaité recueillir les témoignages des secrétaires de mairie et DGS, pivots des collectivités, entre élus, services et habitants :

Parole à Jannick NICOLE, Présidente de l'Association des secrétaires de mairie d'Ille-et-Vilaine et à Gilles SAUNIER, Président de la section d'Ille-et-Vilaine du Syndicat National des Directeurs Généraux de Collectivités Territoriales (SNDGCT) avec les échos de leurs réseaux respectifs :



QUEL BILAN DE LA MISE EN ŒUVRE DU CONFINEMENT ?

JN : Dans les communes rurales, c'est allé très vite. Les secrétaires de mairie sont restés très présents auprès des Maires. Les élus ont été informés régulièrement par mail de l'évolution de la situation COVID et des décisions en matière électorale. La gestion administrative des RH a été importante pour préciser les missions et le statut de chaque agent. Le télétravail est peu développé dans les petites mairies. Faute d'outils adaptés, l'accès aux dossiers papiers est indispensable. Les infos sur le confinement et la gestion électorale sont arrivées en dents de scie, provoquant des alternances entre périodes calmes et fortes mobilisations. Sous une multitude d'informations, parfois tout n'a pas été lu...

GS : Le calendrier a été très particulier. Dans près de la moitié des mairies, le 16 mars était le jour de rencontre entre le futur et l'ancien Maire. Qu'il soit sortant, non candidat ou battu, il faisait ses cartons quand on apprend que le second tour est reporté et qu'il lui faut rester aux affaires pour gérer la crise. Partout, il a fallu déterminer les missions essentielles et organiser du travail à distance. Cela a demandé un énorme travail de coordination, souvent piloté par une cellule de crise constituée des cadres et du Maire, avec du télétravail et du présentiel. Il a fallu innover dans beaucoup de domaines ! Cette crise a aussi mis en lumière des agents dits « invisibles », ceux qui travaillent pour que la vie des usagers soit la plus agréable possible mais que l'on ne voit pas tous les jours. Ils sont souvent sur des fonctions peu valorisées habituellement. Il ne faudra pas les oublier (propreté, entretien espaces publics...).

LE RÔLE DU RESPONSABLE ADMINISTRATIF ALORS QUE LA MAIRIE EST (PRESQUE) FERMÉE ?

JN : Au début il a fallu avoir un œil sur tout, notamment la délicate ouverture partielle de certaines écoles pour les enfants des personnels prioritaires. Ensuite l'activité s'est réduite avec l'accueil fermé et très peu de courrier. Parallèlement au suivi des astreintes techniques, cela a permis de travailler les dossiers plus en profondeur, d'avancer plus ou moins car le manque d'activité n'est pas forcément dynamisant... Difficile de se projeter, quand les nouveaux élus ne sont pas en place.

GS : Le DGS doit éclairer le Maire en l'aidant à trier parmi les consignes, rassurer les agents, donner du sens, sans être certain d'avoir le bon cap... Lorsque les élus sont peu présents, comme dans certaines intercommunalités et quelques communes, le directeur devient la personne clé pour la continuité du service administratif. C'est alors très prenant, face à une double crise sanitaire et électorale absolument inédite. Les réseaux professionnels, l'interco, l'AMF et le CDG sont des recours précieux à l'isolement.

VOS IMPRESSIONS SUR LA « REPRISE » ?

JN : Depuis le début mai, les élus et les secrétaires de mairie œuvrent d'arrache-pied pour obtenir, puis distribuer des masques, ainsi que pour l'organisation très exigeante des services scolaires. Le rythme reste à trouver avec les agents, les élus, les enseignants... des ajustements seront faits au fur et à mesure des retours des uns des autres. La crise aura accru nos capacités d'adaptation, entre

théorie et pratique, avec une forte implication des agents. Il faut aussi bien se protéger pour poursuivre nos missions dans la durée, sans être rattrapés par l'épidémie.

GS : Dans beaucoup de communes, la reprise progressive a démarré depuis longtemps, d'abord pour les services techniques, puis le lien avec la population. Parfois la campagne électorale ne semble pas s'être vraiment interrompue. Pour autant, partout le service public local a fait preuve de sa pertinence. Il faut espérer que chacun retrouve sa place et que l'on conserve le climat de solidarité, d'inventivité et de pragmatisme qui a prévalu durant cette période hors norme.

En ce début de mandat, la clarification des rôles des DGS, ainsi que des secrétaires de mairie, est nécessaire sur le plan juridique comme en matière d'emploi, face aux tensions de recrutement. De plus, la crise sanitaire a fait de l'encadrement du télétravail un enjeu majeur de management pour en sécuriser les avantages. Le SNDGCT sera très actif sur ces deux sujets.

« Coordonner
les actions
et innover »

DES RENCONTRES ET ATELIERS THÉMATIQUES À LA RENTRÉE POUR LES NOUVEAUX ÉLUS

Avec sa devise de "Partage de solutions RH", le CDG 35, dirigé par des élus locaux, propose des services mutualisés de conseils adaptés à toutes les situations. Afin de vous présenter la diversité de nos missions, nous préparons plusieurs rencontres et ateliers pour vous familiariser avec les principaux enjeux de l'employeur territorial.

Au programme : la coordination des relations élus/services, le projet d'administration, les lignes directrices de gestion, l'égalité femmes-hommes, le recrutement, la prévention des inaptitudes et l'usure professionnelle, les outils numériques...

Les dates vous seront communiquées prochainement sur notre site.

PARTICIPEZ À FORMER LES FUTURS TERRITORIAUX

Le CDG 35 recherche des lieux de stage pour ses dispositifs en alternance de préparation à l'emploi et les formations universitaires dont il est partenaire: Prémicol, formation "chargé de maintenance des espaces recevant du public", Licence Professionnelle "Métiers de l'Administration Territoriale", Licence Professionnelle "Métiers Techniques des Collectivités Territoriales".

Aujourd'hui avec ces quatre dispositifs, le CDG 35 forme près de 100 futurs agents de la fonction publique territoriale chaque année. Si vous souhaitez contribuer à cette mission et accueillir un stagiaire, contactez-nous: formation.metiers@cdg35.fr.

Des mesures incitatives ont été adoptées pour encourager l'implication des collectivités dans l'accueil de ces stagiaires.



CONCOURS : REPORT ET ANNULATION DE CERTAINS CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS ORGANISÉS PAR LE CDG 35



Dans le contexte de l'épidémie du COVID-19, les centres de gestion ont été amenés à prendre des mesures exceptionnelles concernant l'organisation des concours et des examens professionnels.

Pour les concours et les examens professionnels dont les épreuves écrites ont eu lieu avant la date de proclamation de l'état d'urgence, les épreuves

d'admission seront organisées dès que la situation sanitaire le permettra, à savoir probablement courant du 2^e semestre 2020. Pour ceux dont les premières épreuves auraient dû se dérouler sur les mois d'avril ou de mai 2020, les épreuves seront reportées soit au 2^e semestre 2020, soit au 1^{er} semestre 2021.

Certaines opérations ont été annulées et ne seront pas reportées ni sur le 2^e semestre 2020 ni en 2021. Concernant les concours interne et externe de capitaine de sapeurs-pompiers professionnels, les épreuves sont reportées au 1^{er} octobre. Pour en savoir plus, consulter le site du CDG.

À NOTER

**Le CDG35 aux côtés
des nouveaux élus**

Exprimez votre besoin sur une
seule adresse :
Elus.2020@cdg35.fr

ACTIONS PERSONNEL

Magazine d'information du CDG 35
Juin 2020

Directeur de la publication :

Jean-Jacques BERNARD,
Président du CDG 35

Directeur de la rédaction :

Jean-Paul HUBY,
Directeur Général des Services

Coordination :

Christine CORDON

Ont collaboré à ce numéro :

Laurent ZAM, Ludivine LAUNAY, Elise ENDEWELT, Pascale LARVOL, Jérôme CARADEUC, François DEWITASSE, Régine GUEGUEN

Création graphique et mise en page :

Enola Création, www.enola-creation.fr

Impression :

Le Colibri Imprimeur, Cesson-Sévigné

Crédits Photos :

Communication CDG 35, Stocklib

Dépôt légal :

Juin 2020

ISSN :

1247-7540

CDG 35

Village des collectivités territoriales
1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CEDEX
Tél. : 02 99 23 31 00
Fax : 02 99 23 38 00
E-mail : contact@cdg35.fr
Site internet : www.cdg35.fr

Photo couverture :

Stocklib

