

Journée Portes Ouvertes Centre de Gestion de l'Oise

20 septembre 2022

Les enjeux RH des collectivités 2022/2023

Plan de la réunion

- I. Présentation, enjeux RH et projets en cours
- II. Métamorphose de la médecine du travail
- III. La Protection sociale complémentaire
- IV. Les élections professionnelles et la promotion interne 2022
- V. Le dispositif de signalement
- VI. Club secrétaire de mairie

I. Présentation, enjeux RH et projets en cours

II. La métamorphose de la médecine du travail

II. La métamorphose de la médecine du travail

Réforme des instances médicales

- La pénurie de médecins a entraîné la nécessité de révision des procédures d'octroi et renouvellement des congés pour raison de santé des agents.
- Le conseil médical (CM) est composé de 2 entités :
 - La formation restreinte ex. comité médical
 - La formation plénière ex. commission de réforme
- La Présidence n'est plus octroyée à un élu(e) mais à un médecin agréé.
- Les situations pour lesquelles le CM doit être saisi ont changé : plus de saisine systématique, chaque situation doit être analysée par la collectivité.
- Le logiciel de saisine du CM va lui aussi évoluer : passage de GO+ sur AGIRHE IM.

II. La métamorphose de la médecine du travail

Réforme des instances médicales

- Le CM intervient à des périodes « clés » : octroi, certains renouvellements, réintégration en fin de droits dans le cadre d'une supervision mais aussi en cas de recours : contestation des conclusions d'un médecin agréé.
- L'employeur doit mandater directement des expertises pour certaines situations à certaines périodes, exemple : 1 fois/an en CLM/CLD, 1 fois/an en CITIS au delà de 6 mois de prolongation; 1 fois/an après 6 mois consécutifs de CMO.
- Possibilité l'agent de saisir directement le CM, si l'employeur, préalablement saisi n'a pas engagé de saisine auprès du CM sous 3 semaines.
- Communication des avis rendus par le CM aux 2 parties directement : employeur et agent.

II. La métamorphose de la médecine du travail

Réforme de la médecine du travail

- L'appellation « Médecin de prévention » devient « médecin du travail »
- Répartition du suivi santé entre 2 acteurs : **médecins et infirmiers via un protocole**
- Les appellations changent :
 - La visite d'information et de prévention initiale (VIPI) correspond à la visite d'embauche.
 - Visite d'information et de prévention correspond à la visite périodique.

Les VIPI et VIP sont réalisées par les infirmiers. Les autres (reprise et à la demande) sont assurées par le médecin du travail.

- La périodicité de visite reste inchangée : tous les 2 ans maximum.
- L'agent peut bénéficier, à sa demande, d'une visite sans que l'administration ait à en connaître le motif. Plus de périodicité évoquée pour ce type de visite.

II. La métamorphose de la médecine du travail

Réforme de la médecine du travail

- Les fonctions pluridisciplinaires qui couvrent les champs paramédicaux, techniques et organisationnels à savoir les préventeurs, référent handicap et psychologues du travail et des organisations sont légitimées
- Mise en évidence de la notion d'indépendance des équipes médicales et pluridisciplinaires
- Recours possible à la téléconsultation
- Changement de logiciel : de la médecine vers la prévention

III. La protection sociale complémentaire

III. La protection sociale complémentaire

- Participation financière obligatoire de l'employeur :
 - à compter du 1^{er} janvier 2025 pour les garanties prévoyance pour un montant qui ne pourra être inférieur à 7,00 € par mois et par agent,
 - à compter du 1^{er} janvier 2026 pour les garanties de mutuelle santé pour un montant qui ne pourra être inférieur à 15,00 € par mois et par agent

Dans ce cadre : possibilité d'adhérer aux deux conventions de participation du CDG :

- Convention de participation pour le risque « Santé » auprès de la MNT au 1^{er} janvier 2023 et pour une durée de six ans
- Convention de participation pour le risque « Prévoyance » auprès de TERRITORIA MUTUELLE à compter du 1^{er} janvier 2023 et pour une durée de six ans

III. La protection sociale complémentaire

Procédure pour adhérer :

1. Recueillir l'avis du CT (local ou intercommunal pour les collectivités de – de 50 agents) sur l'adhésion à l'une ou aux deux convention(s) ainsi que sur le montant de votre participation financière
2. Après avis du CT, prendre une délibération portant sur l'adhésion effective à aux convention de participation et fixant le montant de la participation financière accordée par agent et par mois
3. Signature de la convention d'adhésion
4. Adhésion individuelle et facultative des agents auprès de TERRITORIA MUTUELLE pour la prévoyance ou de la MNT pour la mutuelle

Les adhésions sont possibles au fil de l'eau pendant toute la durée des conventions.

IV. Les élections professionnelles et la promotion interne 2022

IV. Les élections professionnelles

Le 8 décembre 2022 auront lieu les élections professionnelles afin de renouveler l'ensemble des représentants du personnel au sein des différentes instances gérées par le CDG60 :

- le Comité Social Territorial (CST),
- les Commissions Administratives Paritaires (CAP),
- À la Commission Consultative Paritaire (CCP)

⇒ Vote par correspondance généralisé pour toutes les instances

⇒ Prochaine étape : établir et valider vos listes électorales afin de permettre leur affichage dans vos locaux au plus tard **le dimanche 9 octobre 2022**

IV. La promotion interne 2022



Procédure dérogatoire de recrutement : permet à un fonctionnaire d'accéder, sans concours, à une catégorie hiérarchique de niveau supérieur

⇒ **Procédure mutualisée par le CDG** pour toutes les collectivités affiliées

- Chaque année, le CDG calcule le nombre de postes ouverts en application de quotas fixés par la réglementation par rapport au nombre de recrutements intervenus dans le périmètre des collectivités affiliées (généralement 3 recrutements sur une année = 1 poste de PI)
- Application des Lignes Directrices de Gestion de Promotion interne du CDG à l'ensemble des dossiers présentés par les employeurs territoriaux (cotation des dossiers selon des critères / pour les meilleurs dossiers : entretiens avec une commission)

CATÉGORI E	GRADES	QUOTAS	NOMBRE DE DOSSIERS RECUS
A	Attaché	5	48
A	Attaché de conservation du patrimoine	2	0
A	Conservateur du patrimoine	1	0
A	Directeur d'établissement d'enseignement artistique	1	0
A	Professeur d'enseignement artistique	3	0
A	Ingénieur	1	9
B	Animateur	2	11
B	Animateur principal de 2ème classe		0
B	Assistant de conservation	1	14
B	Assistant de conservation principal de 2ème classe		1
B	Chef de PM	1	6
B	Chef de PM principal de 2ème classe		0
B	Éducateur des APS	4	0
B	Éducateur des APS principal de 2ème classe		0
B	Technicien	2	32
B	Technicien principal de 2ème classe		1
B	Rédacteur	7	82
B	Rédacteur principal de 2ème classe		5
C	Agent de maîtrise sans examen professionnel	illimité	50
C	Agent de maîtrise avec examen professionnel	33	7

V. Le dispositif de signalement

V. Le dispositif de signalement

Les obligations de l'employeur depuis le 1^{er} Mai 2020

Les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement articulé autour de trois procédures prévues par le décret n°2020-256 pris pour l'application de ce dispositif :

1. Une **procédure de recueil des signalements** effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements ;
2. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes de tels actes ou agissements vers les services et professionnels compétents chargés de leur **accompagnement et de leur soutien** ;
3. Une **procédure d'orientation des agents** s'estimant victimes ou témoins de tels actes ou agissements vers les autorités compétentes **pour prendre toute mesure de protection fonctionnelle appropriée et assurer le traitement des faits signalés**, notamment par la réalisation d'une enquête administrative



DISPOSITIF ● ● ●
DE SIGNALEMENT
TRAITEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DISCRIMINATION
HARCÈLEMENT SEXUEL OU MORAL, AGISSEMENTS SEXISTES

cdg60
CENTRE DE GESTION
L'expert RH
des collectivités territoriales

V. Le dispositif de signalement

Les obligations de l'employeur

- Pour mettre en place le dispositif de signalement, **l'autorité territoriale** (Maire/ Président) **doit prendre un « arrêté »** instituant les trois types de procédure décrites ci-dessus.
- Le dispositif de signalement permet de **garantir la stricte confidentialité des informations communiquées aux agents, victimes, témoins ou auteurs**
- Une fois que l'autorité territoriale a fixé le dispositif, il lui revient d'en assurer **une large publicité**, de **le rendre accessible par tout moyen auprès de ses agents** et **renouvelée de manière régulière** afin que ces derniers puissent y avoir recours facilement en cas de besoin.
- Le dispositif peut également être mutualisé par voie de convention entre plusieurs administrations ou **confié au CDG60 pour les collectivités qui en font la demande.**

V. Le dispositif de signalement

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion

- **Notre CDG propose donc une nouvelle prestation pour la mise en œuvre de ce dispositif obligatoire. Il a choisi d'externaliser le dispositif par l'intermédiaire d'un contrat auprès de deux prestataires afin de garantir une totale indépendance entre les conseils dispensés aux employeurs par les services du cdg60 et l'accompagnement et le soutien prévu par le dispositif en direction des agents :**
 - La société *Signalement.net*, leader français dans le recueil des signalements sur une plateforme répondant aux exigences du RGPD,
 - Le cabinet d'avocats spécialisé *Allodiscrim* qui analysera la recevabilité des faits en toute transparence et proposera un traitement approprié. Son expertise permet de désamorcer la très grande majorité des situations sans suites pénales.

V. Le dispositif de signalement

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion

- **Concernant l'accès à la plateforme de signalement**, la participation annuelle à la mise en place du dispositif et prise en charge via la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés qui souhaiteront adhérer au dispositif. Une participation sera demandée pour les collectivités et établissements non affiliés.
- **En cas de signalement**, Les collectivités et établissements publics devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre.

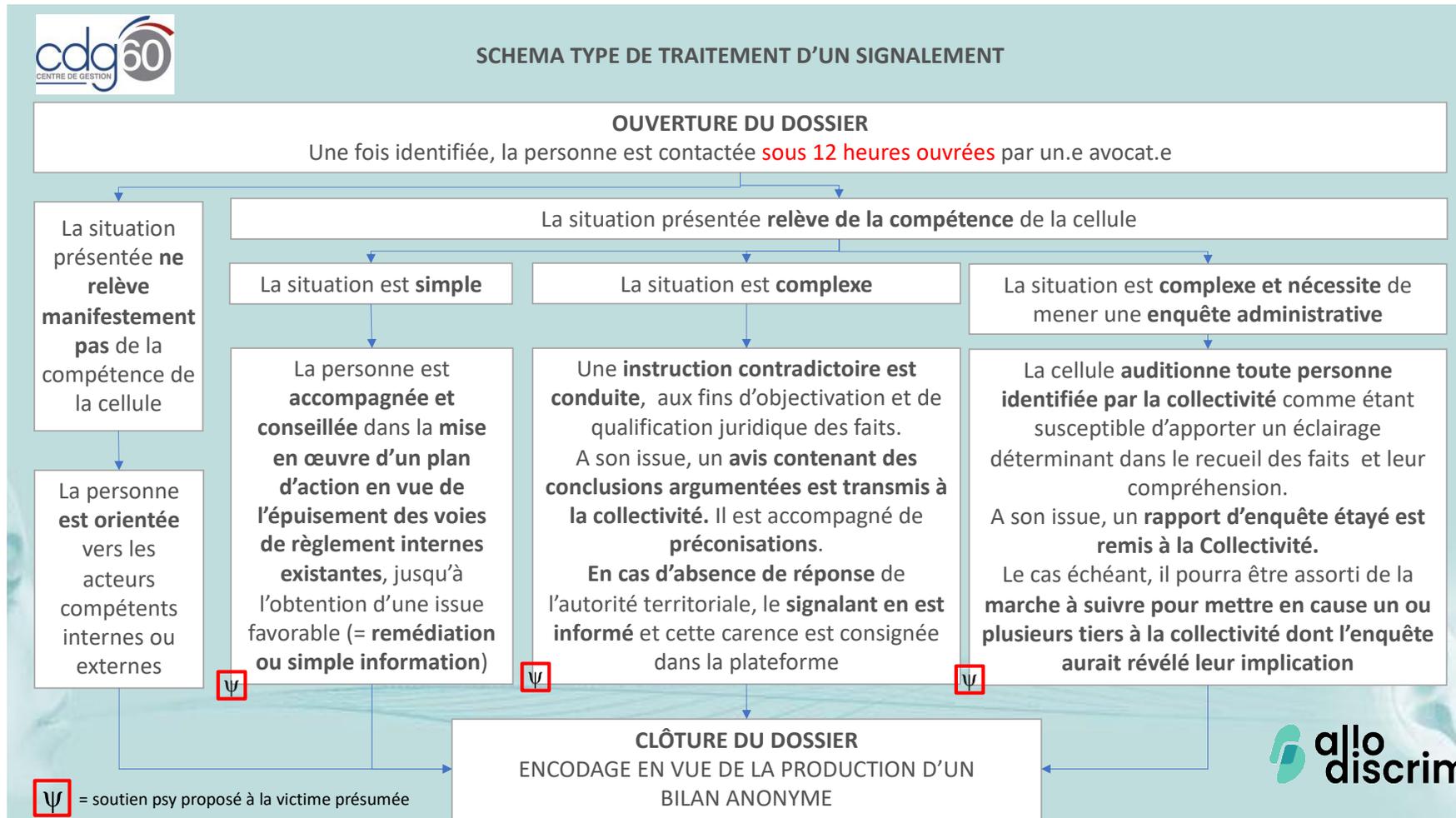
V. Le dispositif de signalement

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion

- **Concernant l'accès à la plateforme de signalement**, la participation annuelle à la mise en place du dispositif et prise en charge via la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements affiliés qui souhaiteront adhérer au dispositif. Une participation sera demandée pour les collectivités et établissements non affiliés.
- **En cas de signalement**, Les collectivités et établissements publics devront verser au prestataire en charge de l'orientation et de l'accompagnement des agents et, le cas échéant, du traitement du signalement, une participation correspondant aux prestations délivrées dans ce cadre.

V. Le dispositif de signalement

Le dispositif proposé par le Centre de Gestion



VI. Le club secrétaire de mairie

VI. Le club secrétaire de mairie

- Sondage des secrétaires de mairie sur leurs besoins avant l'été : **plus de 200 retours**
- Souhait de se rencontrer afin **de partager des pratiques, et d'aborder des thématiques sous un angle très opérationnel entre pairs.**
- **Création d'un club dédié aux secrétaires de mairie**, véritable tiers-lieu d'échanges au niveau départemental sous format petit-déjeuner, une fois par trimestre en présentiel et distanciel

Réunion
**Club
Secrétaires de mairie**

Le passage à la M57, avec
l'intervention de la DDFIP et de l'ADICO

Contact : m.fou@cdg60.com

- **Premières réunions** sur la thématique de la M57 :
 - **29 septembre à Nointel**
 - **4 octobre à Beauvais**
 - **11 octobre à Lacroix Saint ouen**
- **Déjà plus de 130 inscrits!**

Merci de votre attention !