

KESAKO ?



Le compte épargne-temps

• **De quoi s'agit-il ?** Le compte épargne-temps (CET) permet de conserver des jours non pris de RTT, de congés (report de congés d'une année N à une année N+1) et une partie des jours de repos compensateurs (si c'est prévu par délibération), avec pour rappel l'obligation de prendre au moins vingt jours de congé dans l'année. Les règles relatives au CET font l'objet d'une délibération de la collectivité, après consultation du comité technique.

• **Pour qui ?** Les titulaires (sauf les stagiaires) et les non-titulaires de droit public, à temps complet ou non complet, employés de manière continue et ayant accompli au moins une année de service. Le CET est conservé en cas de mutation, détachement, intégration directe, mise à disposition, congé parental ou encore disponibilité.

• **Combien de jours peuvent être épargnés ?** Le plafond est fixé à soixante jours, porté à soixante-dix jours en 2020 en raison de la Covid-19.

• **Quelle utilisation de ces jours épargnés ?** Jusqu'à quinze jours comptabilisés sur le CET, ces jours peuvent être laissés sur le CET ou pris comme congés. Tout refus doit être motivé. L'agent peut faire un recours devant son autorité. Au-delà de quinze jours, si une délibération le prévoit, ces jours peuvent être indemnisés (135 € pour la catégorie A, 90 € pour la catégorie B et 75 € pour la catégorie C) et/ou maintenus sur le CET dans la limite du plafond. Pour les fonctionnaires CNRACL, ils peuvent être convertis en points de retraite additionnelle (RAFP). Le plafond ayant été relevé à soixante-dix jours en 2020, les jours épargnés excédants peuvent être maintenus ou consommés pour les années suivantes.

E. M.-C.

PROJET D'ADMINISTRATION GRAND PARIS SUD-EST AVENIR

Coconstruction réussie avec les 1 130 agents

Dès le premier confinement, Fabien Tastet, DGS de l'établissement public territorial (EPT) Grand Paris Sud-Est Avenir (GPSEA, seize communes pour 318 000 hab., Essonne), a invité les 1 130 agents à se pencher sur l'avenir du territoire. L'opération « Imaginons l'Après » a ainsi permis de faire naître pas moins de 114 mesures. Un projet récompensé par le Trophée d'or de l'Innovation Participative de 2020. La démarche s'inscrit dans la continuité du « management participatif adopté par GPSEA depuis sa création en 2016 et en synergie avec les outils de prospective du territoire, dont le conseil prospectif interne », explique Yohann Zermati, directeur adjoint de l'Observatoire de GPSEA. Et de préciser : « Une plateforme participative, des boîtes à idées papier sur les sites de travail et des temps collectifs aux formats diversifiés ont permis aux agents d'exprimer

des retours d'expérience sur la période traversée et de formuler plus de 1076 propositions. » Celles-ci ont porté sur l'amélioration de l'offre de services et du fonctionnement de la collectivité et ont toutes été recensées dans un recueil librement consultable.

Véritable travail de fourmi en interne

« Deux cents agents se sont impliqués dans la démarche, souligne Yohann Zermati. Sur les demandes individualisées, nous avons pu apporter des réponses directes. Aucune d'entre elles n'est restée sans réponse. » D'autres agents ont avancé l'idée d'encourager la mise en place d'un forfait mobilité durable, en lien avec une sensibilisation sur la pratique du vélo en interne. De son côté, Souhaib Azloul, responsable d'équipes du service Propreté urbaine, veut déployer toujours plus la belle initiative de « l'école de la propreté urbaine » :



Deux cents agents sur les 1130 que compte GPSEA ont pris part au débat.

« Ce temps de formation délivré par des encadrants experts aux jeunes arrivants est utile pour le service aux usagers. C'est intéressant d'aller encore plus loin par des actions éducatives dans les écoles élémentaires. L'idée est de sensibiliser les enfants au respect de leur environnement

quotidien et de notre métier. La mesure qui consiste à mettre en place avec les communes un groupe de travail sur la lutte contre les dépôts sauvages répond à une attente forte des agents de mon service », assure-t-il. Idée adoptée !

Stéphane Menu

CA PAU BÉARN PYRENEES

S'engager en faveur du handicap psychique

La communauté d'agglomération Pau Béarn Pyrénées, la ville de Pau et son CCAS (Pyrénées-Atlantiques) ont affiché en 2019 un taux d'emploi des personnes handicapées de 9,57 % pour un effectif de 3200 agents. Un taux bien supérieur au taux d'emploi légal de 6 % qui s'explique par une politique RH inclusive menée depuis plusieurs années. « Le handicap n'est pas qu'une affaire de 6 %, tient toutefois à souligner Aurélie de Portzamparc, la DRH de la CA Pau Béarn Pyrénées et de la ville de Pau. Il faut aussi changer notre regard, oublier nos certitudes et remettre l'humain au cœur de nos préoccupations. »

Convention signée avec le FIPH-FP

La signature en 2019 d'une convention triennale avec le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPH-FP) a permis à la collectivité de ren-

forcer sa démarche en faveur du handicap. Un budget de 1M€ sur trois ans, financé pour moitié par le FIPH-FP, rend ainsi possible des actions de formation et de sensibilisation, mais aussi de recrutement, d'accueil de stagiaires et de maintien dans l'emploi. « Nous avons décidé collectivement de nous engager plus

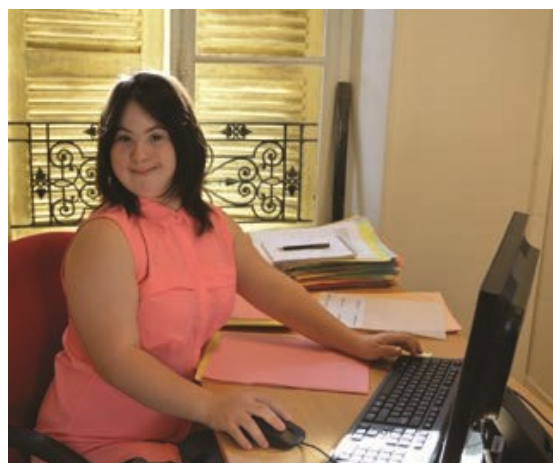
fortement en faveur du handicap psychique, affirme la DRH, et nous avons rencontré pour cela l'association Trisomie 21. » Six stagiaires ont ainsi travaillé dans des services différents (restauration, espaces verts, piscines, administration...) avant d'être recrutés en emplois aidés avec des horaires allégés. « L'objectif consiste

aujourd'hui à pérenniser leurs emplois, indique Aurélie de Portzamparc. Nous avons aussi recruté un apprenti autiste. »

Apport humain extraordinaire

« Si les équipes en place ont au départ exprimé leurs craintes, l'accompagnement régulier par Trisomie 21 nous a aidés à surmonter les difficultés, avance la DRH. Nous avons dû travailler sur les rythmes de travail, recadrer les comportements, mais l'apport humain des personnes handicapées est extraordinaire. Je crois à la preuve par l'exemple. » Si la crise sanitaire a décalé dans le temps certains objectifs fixés par la communauté d'agglomération en matière de handicap, l'engagement des élus et des agents demeure intact. « La formalisation de la convention va nous pousser encore plus loin », se réjouit Aurélie de Portzamparc. •

Emmanuelle Quémard



L'accompagnement par l'association Trisomie 21 a permis une meilleure insertion des personnes handicapées au sein des équipes.