

INFO CORONAVIRUS

16 AVRIL 2020 - **N°22**

LE SERVICE PUBLIC CONTINUE... POUR LES RESSOURCES HUMAINES

Les missions habituelles du Département des ressources humaines (DRH) :

Le département des ressources humaines (DRH) conduit la politique ressources humaines et mène différentes missions pour permettre à l'ensemble des agents d'assurer la mise en œuvre des politiques publiques : accompagnement des parcours professionnels, recrutement, garantie des conditions de travail, gestion administrative (paie, carrière...).



Les agents à la DRH

en **3** Chiffres clés

Nombre d'agents


242
AGENTS

Nombre d'agents en PCA

43 
AGENTS
EN PCA

Agents en présentiel

17 
AGENTS
PAR ROULEMENT

En savoir plus sur
naonantes
naonantes.nantesmetropole.fr

VILLE DE
Nantes

Nantes
Métropole

Nous
RÉINVENTONS
LE SERVICE
PUBLIC

Les missions essentielles du DRH pendant la crise :

« Les ressources humaines sont partie-prenantes de la gestion de la crise. Côté santé, la directrice Qualité de vie et santé au travail (QVST) participe chaque matin à la cellule de crise, la médecine préventive est mobilisée pour identifier les aptitudes et les besoins de confinement et assurer la protection sanitaire des agents. Le service prévention sécurité au travail accompagne les directions dans l'adaptation des consignes de travail.

Côté emploi, une cellule de crise RH a été constituée pour centraliser les besoins spécifiques des directions, recenser les agents volontaires et les mettre en relation. Enfin, nous assurons la continuité de la gestion administrative des agents.

Nous sommes dans un échange continu avec les directions. Nous avons par ailleurs significativement renforcé le dialogue avec les organisations syndicales, qui ont un rôle essentiel de relai envers les agents et l'administration. L'enjeu partagé est double : protéger en priorité les agents et garantir les services essentiels à la population. », Patrick Coroyer, directeur du département RH.

- **Suivi des aptitudes médicales**
- **Transmission et respect des consignes de sécurité**, détermination de l'adaptation des équipements de protection individuelle.
- **Écoute sociale**
- **Écoute psychologique**
- Coordination de la **diffusion de l'information** auprès des organisations syndicales, traitement des alertes et interpellations
- Établissement des **données actualisées de l'absentéisme**, estimation des impacts de la crise sur la masse salariale
- **Production de la paie des agents** titulaires et contractuels
- **Production des contrats de travail** et des attestations Pôle emploi
- **Suivi des droits maladie** et des départs en retraite
- **Information aux agents** (appels au 8000 et messagerie info agents)
- **Redéploiement et réaffectation** des personnels inter-directions



L'action à la DRH

en **3** Chiffres clés

Affectation volontaires

15

PERSONNES
pour affecter les volontaires dans les services (EHPAD...)



Risques psycho-sociaux

65

APPELS

relevant de l'écoute sociale et de l'écoute psychologique



Signalements

266

INTERPELLATIONS
transmises par les OS
depuis le 17 mars,
90 % ont été traitées



VOS QUESTIONS RH

1 . Je devais bénéficier d'un avancement de grade ou d'échelon suite à la CAP de mars. Est-ce que cela va apparaître sur mon salaire d'avril ?



- **Oui.** Malgré le confinement, les 7 gestionnaires en PCA et l'ensemble des équipes en distanciel se sont mobilisées pour maintenir la prise en compte, sur la paie d'avril, des avancements de grade et promotions internes décidées à la CAP de mars, avec notamment 557 avancements de grade.

2 . Je suis agent temporaire : dois-je également poser 4 jours de congés annuels pendant la période du 17 mars au 3 mai ?



- **Oui.** L'obligation de pose est inférieure au nombre de congés générés sur cette période de 7 semaines. Elle s'applique de la même façon aux fonctionnaires et aux contractuels, permanents ou temporaires.

3 . Je suis mobilisé.e pour le PCA de ma direction ou de ma direction d'accueil (volontariat) : suis-je concerné.e par l'obligation de poser 4 jours de congés ?



- Il est important que vous puissiez vous reposer. Toutefois, l'administration a validé une appréciation souple de la prise de congés dans cette situation.
- Vous pouvez donc poser 4 jours ou moins de congés, sans obligation, sous réserve de la continuité du service, avec organisation et appréciation par le responsable du PCA.
- Si vous êtes volontaire dans une autre direction : vous organisez vos congés avec le responsable du PCA de votre direction d'accueil, en informant votre hiérarchie et votre cellule de gestion.

4 . Mon temps de travail est géré sous e-temptation : comment les jours de confinement vont-ils figurer ?



- Un nouveau motif, appelé COV7, représentant 7h de travail, va remplacer vos journées habituelles de travail ainsi que vos journées en ASA.
- Si vous êtes badgeur, depuis le 17 mars après-midi vous ne devez plus badger.
- Si vous êtes effectivement mobilisé.e pour le PCA et qu'à ce titre vous travaillez plus de 7h (à distance ou en présentiel) : vos modalités habituelles de temps de travail s'appliquent ou celles, dérogoires, prévues par le PCA. Vous serez rémunéré.e du temps supplémentaire réalisé à la demande du responsable du PCA si vous êtes en catégorie B ou C. Si vous êtes au badgeage, c'est la seule situation (temps de travail supérieur à 7h du fait d'une mobilisation pour le PCA) pour laquelle vous devez continuer à badger.

5 . Je suis à temps partiel : comment se calculent mes jours de congés à poser ?



- Les 4 jours sont proratisés selon votre quotité de temps de travail.
- Si vous êtes à temps partiel annualisé : nous vous avons annoncé dans le bulletin Infocoronavirus que l'obligation de poser 4 jours ne vous concernait pas. Attention, ceci ne s'applique que si vous posez des blocs d'une semaine sur les vacances scolaires, et non si vous posez des jours isolés. Dans ce dernier cas, vous êtes également concerné.e par l'obligation de poser 4 jours (proratisés) de congés annuels.