

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU NORD

JEUDI 11 FÉVRIER 2021

PROCES VERBAL

CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord s'est réuni sur la convocation de son Président le Jeudi 11 février 2021 à 10h00 en visioconférence via l'application ZOOM.

Membres titulaires:

Présent.es : C.BASQUIN - J.BRIDOUX - B.COURTIN - J.DANZIN - M.DECOOL - E.DENOEUD - E.DURAND - M.GODEFROY - S.GRANATO BRICOUT - P.GRINER - E.MASSE - C.MATHON - A.MENSION - F.NOBLECOURT - M.PLATEAU - M.TONNERRE DESMET.

Absent.es et Excusé.es : S.ANSART - D.BAILLEUL - V.BELLEVAL - M.BETAERT - F.BRICOUT - JF.BURETTE - JL.DARCOURT - JL.DETAVERNIER - V.FORNIES - I.FRÉMAUX - F.GALLAND - C.GILLOOTS - J.GOKEL - E.GRESSIER - J.HOUSSIN - C.MERLY - B.RINGOT - S.ROCHER - T.ROLLAND - S.WILMOTTE.

Membres suppléant.es :

Présent.es : JP.ANDRIES - N.BOURGHELLE - F.CAUCHETEUX - A.CHASTAN - D.DESCHODT - N.DETERPIGNY - AL.DUBOIS - H.LENFANT - CA.PROKOPOWICZ - M.TESTIER.

Absent.es et Excusé.es : N.ACS - A.BAVAY - H.BELABBES - E.BOULET - MB.BUISSET - M.CAU - C.CHARLEMAGNE - JM.DA SILVA - JF.DELATTRE - MJ.DÉPREZ - JC.DESTAILLEUR - JP.DHORME - S.DIEUSAERT - D.DRIEUX - S.FENET - B.FOURÉ - P.GEENENS - P.GEORGE - S.GOMBERT - JM.GOSSET - A.LECHNER - JL.MERTEN - J.MONTOIS - P.SAGNIEZ - Y.TASSOU - B.WASCAT.

La séance a été ouverte à 10h04.

I. Appel des membres et désignation du secrétaire de séance

Le Président rappelle que seul.es les titulaires présent.es peuvent voter ou les suppléant.es remplaçant.es des titulaires absent.es. Avec 16 membres titulaires et 10 membres suppléant.es présent.es (dont 4 votant.es) ainsi que 6 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Monsieur PLATEAU est désigné secrétaire de séance.

II. Approbation du procès - verbal de la séance du 23 novembre 2020

Le procès-verbal de la séance du 17 décembre 2020 a été adopté à l'unanimité.

III. Informations du Président

- Point sur les concours

Le Président précise que la crise sanitaire se poursuit et exige toujours plus de respect des gestes barrières.

Le protocole sanitaire mis en place depuis début septembre afin de permettre de préserver au mieux la santé des agent.es mais également celle des candidat.es et des surveillant.es et des membres des jurys (gel, lingettes, masques, visières etc....) a fait l'unanimité sur son efficacité auprès des personnes concernées et a fait l'objet d'un renforcement pour les dernières épreuves sur site de l'année 2020 et pour le début 2021.

La réalisation dans différentes structures (mairies, lycées, organismes de formation etc...) des épreuves pratiques du concours et de l'examen professionnel d'adjoint.e technique principal.e de 2^{ème} classe a été quant à elle plus compliquée du fait du report de ces épreuves en cas d'absence des intervenant.es prévu.es mais aussi le retrait de la mise à disposition de certaines structures. La direction concours a mis tout en œuvre pour pouvoir terminer le concours mais l'examen professionnel s'est terminé fin janvier 2021.

Les épreuves du concours de gardien.ne brigadier.ère de police municipale se sont déroulées le 5 janvier dernier avec un taux d'absentéisme pour le concours externe supérieur à 50 % (première explication possible : report du concours, certaines personnes ayant peut-être fait évoluer leur projet depuis).

Le concours d'agent.e de maîtrise a réuni 82 % des candidat.es inscrit.es le 21 janvier dernier et les épreuves orales du concours de médecin territorial.e ont eu lieu ces 4 et 5 février.

Les épreuves orales du concours de puéricultrice qui concernent plus de 240 personnes se déroulent cette semaine avec des jurys en présentiel et des candidat.es à la fois en présentiel et en distanciel.

La totalité des préinscriptions aux autres opérations concours se fait de façon dématérialisée afin de permettre à l'ensemble des candidat.es de s'inscrire et d'envoyer leurs dossiers par le biais de leurs accès sécurisés.

- Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique

Le Président indique aux membres qu'en ce qui concerne les instances médicales, les dispositions visent à simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (comités médicaux et commissions de réforme) en instituant une instance médicale unique, le conseil médical, issu de la fusion des comités médicaux et des commissions départementales de réforme au 1^{er} février 2022. Ce délai permet ainsi de laisser, d'une part, le temps de la concertation nécessaire sur les projets de textes réglementaires et, d'autre part, de mettre en place l'organisation administrative de la nouvelle instance médicale fusionnée.

Cette instance médicale aura compétence, au regard des dispositions réglementaires d'application à venir, en matière de :

- Congés pour raison de santé (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée),
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Madame ICARD précise les dispositions relatives à la santé, l'aptitude et le maintien ou le retour à l'emploi.

L'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique : la condition générale d'aptitude est remplacée par des conditions de santé particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions. L'entrée en application de ce dispositif entre en vigueur au plus tard deux ans suivant la publication de l'ordonnance (soit jusqu'au 26/11/2022).

Les fonctionnaires pourront travailler à **temps partiel thérapeutique** en l'absence d'arrêt maladie préalable. Les dispositions instaurent la possibilité de reconstituer les droits de l'agent.e après un délai minimal d'un an, au titre de la même pathologie. Les nouvelles dispositions relatives au temps partiel pour raison thérapeutique sont applicables aux nouvelles demandes déposées à compter de l'entrée en vigueur de ces dispositions, soit au plus tard le 01/06/2021.

L'article 10 de l'ordonnance instaure la possibilité, pour les fonctionnaires déclaré.es inaptes à l'exercice de leurs fonctions pour raison de santé, de bénéficier d'un reclassement entre versants de la fonction publique avec maintien d'une priorité dans leur administration. **La procédure de reclassement peut être, par dérogation, engagée en l'absence de demande de l'agent.e (dans une telle hypothèse, l'agent.e disposera de voies de recours).**

Enfin, les dispositions clarifient le régime de la période préparatoire au reclassement (PPR) en rappelant que la procédure est ouverte non seulement aux agent.es à l'égard desquel.les une procédure d'inaptitude a été engagée mais également à ceux ou celles qui ont été reconnu.es inaptes.

Madame ICARD ajoute que des décrets paraîtront dans les semaines à venir.

Le Président précise qu'un travail sera mené avec Marc PLATEAU.

- Conférence des Présidents des Cdg Hauts de France du 11 janvier 2021 à Amiens

Le Président indique aux membres qu'il a en sa qualité de Président du centre de gestion coordonnateur animé cette conférence en présence des 4 autres Présidents des centres de gestion des Hauts de France présents.

Le Président informe les membres de l'ordre du jour de la conférence :

- 1) Étude préalable au schéma de coordination: rétro planning
- 2) Programme annuel d'études de l'observatoire de l'emploi
- 3) Bilan du dispositif de médiation préalable obligatoire
- 4) Actualité législative et réglementaire concernant les CDG : mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, ordonnance santé et famille, projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire, négociation collective dans la Fonction publique, préparation des élections professionnelles
- 5) Questions diverses :
 - Echéances - renouvellement des instances nationales, composition des Conseils d'administration : FNCDG, GIP
 - concours : Avenant à la convention régionale relative au reversement CNFPT

Le Président précise que cet avenant fait l'objet d'une délibération présentée lors de la séance. En 2022, un budget annexe sera mis en place pour les concours.

1) Schéma de coordination régionale

Le Président rappelle que la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 fixe dans son article 50 l'obligation pour les centres de gestion d'élaborer à un niveau au moins régional un schéma de coordination.

Les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional, pour l'exercice de leurs missions. Ils élaborent un schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation, qui désigne parmi eux un centre chargé d'assurer leur coordination. A défaut, le centre coordonnateur est le centre chef-lieu de région. Ce schéma détermine les modalités d'exercice des missions que les centres de gestion gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié par ce schéma à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

Le 5 mai 2020, les directeur.rices des Centres de gestion des Hauts-de-France proposaient aux Présidents que « l'état des lieux des services rendus aux collectivités, des synergies et opportunités de coopération, des expertises en présence, des spécificités des territoires » soit réalisé par un cabinet extérieur. Les Présidents ont validé cette proposition et soumis à leur

Conseil d'administration respectif le principe d'un groupement de commande pour le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage. Le cahier des charges a été travaillé par les directeur.rices en s'appuyant notamment sur les démarches lancées par d'autres CDG (région Nouvelle Aquitaine, Bretagne, Auvergne-Rhône-Alpes).

En ce qui concerne le cadre général du marché, la mission se décompose en deux parties :

- Une mission de base

Trois objectifs sont attendus :

=> Identifier les attentes et évolutions souhaitées de l'offre de service proposée par les Cdg des Hauts-de-France dans leurs activités quotidiennes en prenant en compte l'état des lieux des services existants ;

=> Dans le domaine du numérique et de la dématérialisation. Apprécier les outils et processus d'échange déjà dématérialisés ainsi que l'utilisation et l'ergonomie des sites internet des CDG (évaluation, recueil d'attentes). Identifier les souhaits des utilisateur.rices en termes de prestations dématérialisées (besoins actuels et futurs).

=> Analyser les résultats au regard de la perspective suivante : en quoi la coopération peut-elle améliorer la réponse aux usagers et usagères des CDG tant en termes de contenu que de qualité de service rendu.

Des prestations supplémentaires optionnelles

A l'occasion de ce schéma, le prestataire pourra mener des entretiens avec un panel représentatif des collectivités et établissements publics. Ces entretiens permettront :

- de recenser les attentes des collectivités territoriales et des établissements publics ;
- d'évaluer les écarts entre les niveaux de service proposés et les attendus.

Cette enquête, optionnelle, viserait à l'identification des besoins, attentes et satisfaction des collectivités territoriales et des établissements publics ayant une expérience concrète du service.

Concernant le calendrier de mise en œuvre et premiers points d'arbitrage

Le Président informe les membres que le dossier de consultation a été validé en conférence des Président le 11 janvier 2021. La consultation a été publiée. Le délai de remise des offres a été fixé au 15 février 2021.

Il est possible de désigner le prestataire pour la mi-mars 2021.

L'objectif est de stabiliser le projet de schéma de coordination durant l'été.

La fin du second semestre sera dédiée à la rédaction du schéma et l'adoption par les Conseils d'administration avant la fin de l'année.

2) Un point sur le programme annuel d'études de l'observatoire régional de l'emploi

En 2021, chaque CDG disposera d'un.e référent.e observatoire pour l'emploi. Le Cdg de l'Aisne s'est réorganisé, le Cdg de la Somme est en cours de recrutement. Les Présidents ont validé le programme de travail commun pour 2021 dans le cadre de l'observatoire régional de l'emploi coordonné par le CDG59.

- Trimestre 1 : **publication des fiches « repère » départementales et régionales** (issues de la campagne de collecte, par les Centres de gestion, du Bilan Social des collectivités).

Ces fiches aideront les collectivités à enrichir leur politique prévisionnelle de gestion des ressources humaines dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion.

- Trimestre 2 : les enjeux du dialogue social suite à la mise en place du Rapport Social Unique en 2021 et du comité social territorial dès 2022.

- Trimestre 3 : l'égalité professionnelle (plan d'action et dispositif de signalement)

Un débat a eu lieu sur le dispositif de signalement qui doit être mis en place par les collectivités et les CDG pour les collectivités qui le demandent depuis mai 2020. Dans les Centres de gestion des Hauts-de-France, les approches sont distinctes. Certains prévoient d'externaliser la mission (cas du Pas-de-Calais), d'autres l'internalisent (notamment le Nord) ou souhaiteraient qu'elle soit régionalisée. Dans ce contexte, les Présidents valident, a minima, le principe d'une méthodologie partagée sur le dispositif de signalement.

- Trimestre 4 : productions en lien avec la Conférence Régionale pour l'Emploi Territorial, Panorama de l'Emploi Territorial dans les Hauts-de-France.

Le Président indique aux membres qu'il a précisé lors de cette conférence qu'il convient de déterminer un lieu. Le Cdg59 a organisé la précédente CRET donc il ne souhaite pas que la CRET soit organisée à nouveau dans le Nord, cet événement doit tourner et être organisé sur des lieux facilement accessibles. Claude Cliquet a rappelé que la précédente CRET a été organisé dans la Somme.

Monsieur Vasselle a précisé que la CRET devrait être organisée sur un site facilement accessible pour tous les maires de la région et précisé que c'est le cas de la ville d'Arras. Le Cdg du Pas-de-Calais a, sur la base de ces échanges, proposé d'organiser la prochaine CRET. La proposition d'une organisation à Arras a été retenue. Bernard Cailliau doit prendre contact avec le Maire d'Arras.

3) Bilan du dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) -> Présentation par Cindy Mortreux, responsable de développement RH et en charge de la coordination du réseau des médiateur·es du Cdg59

Cindy Mortreux présente le dispositif d'abord sur le fonctionnement de la MPO, ensuite avec quelques chiffres et enfin en présentant les évolutions proposées en fonction des propositions de la FNCDG.

La médiation s'entend d'un processus structuré par lequel les parties à un différend, avec l'aide d'un tiers neutre, le médiateur, impartial, indépendant et sans pouvoir décisionnel, recherchent ensemble une solution à leur différend.

La loi de modernisation de la justice au XXI^{ème} siècle du 18 novembre 2016 prévoit qu'à titre expérimental, une médiation préalable obligatoire pourra être imposée dans certains litiges relatifs à la situation personnelle des agent·es public·ques. L'expérimentation devait s'achever au terme d'une période de quatre ans, soit le 18 novembre 2020. L'expérimentation arrive à son terme au 31 décembre 2021.

La MPO se décompose en plusieurs étapes. Un·e agent·e formule une demande à son employeur·se qui va émettre une décision défavorable.

Dans ce cas, soit la collectivité a adhéré au dispositif et le Cdg59 pourra être saisi, soit la collectivité n'a pas adhéré et l'agent·e devra saisir le tribunal administratif pour gérer le litige.

Pour les collectivités ahérentes au dispositif de MPO, l'agent·e destinataire d'une décision défavorable va saisir le centre de gestion et transmettre les éléments qui seront analysés par un·e médiateur·e. La MPO, dans une première phase, commence par des entretiens

individuels des parties, puis dans une seconde phase, un entretien au cours duquel les parties vont s'entendre, partager et échanger.

Lorsque les conditions ne sont pas réunies, le dossier est transmis au tribunal administratif.

En ce qui concerne le bilan de l'expérimentation sur le département du Nord : 237 collectivités et établissements publics ont conventionné avec le Cdg59, 9 médiateur.es ont été formé.es au Cdg59 et sur 2019/2020 14 médiations ont été enregistrées et 3 sont en cours pour l'année 2021.

En ce qui concerne les avantages et les limites de la MPO :

La médiation dont l'objectif attendu est de pacifier le conflit entre deux parties prenantes et de les accompagner vers un accord commun conforme à leurs intérêts, revêt les avantages suivants :

- La souplesse du processus : on s'affranchit des règles judiciaires et notamment du principe contradictoire
- Le/la médiateur.e peut rencontrer personnellement chaque partie hors de la présence de l'autre partie. Ainsi les entretiens individuels permettent de recueillir de l'information, créer une alliance entre la partie et le/la médiateur.e pour faciliter l'émergence de solutions.
- Un temps plus réduit du déroulement du protocole de médiation
- Un coût moins important
- Une possibilité de maintien des relations entre les parties prenantes facilitée
- La recherche d'un accord qui tient compte des intérêts de chacune des parties prenantes
- La confidentialité.

La médiation préalable obligatoire (comme pour tout processus de médiation) trouve toutefois ses limites dans la nature du conflit et l'état d'esprit des personnes :

- La nature du conflit :

Un certain nombre de situations concernent l'interprétation de la loi. Par conséquent, au regard de la définition de la médiation, ces situations semblent relever davantage d'une décision de justice, dans la mesure où le/la médiateur.e ne doit pas occuper une posture d'expertise ou de conseil.

- L'état d'esprit des personnes :

L'une des premières étapes du protocole de médiation est de rechercher la co-responsabilité chez les deux parties prenantes afin de permettre l'ouverture aux échanges et à l'écoute du point de vue de l'autre. Dans les situations rencontrées, ce type de raisonnement est difficile à travailler auprès des parties prenantes soit parce qu'elles ont trop souffert du conflit et sont dans un besoin de réparation, soit parce que l'une des parties prenantes (souvent l'employeur.e) est représentée par une personne qui n'appartient pas au conflit, soit parce qu'il y a un état pathologique qui nécessite une réponse thérapeutique.

Le rapport annuel 2020 portant sur l'expérimentation de la MPO réalisé par la FNCDG met en exergue un souhait de pérennisation et d'élargissement des critères de mobilisation d'une médiation préalable obligatoire, à ce jour au nombre de 7 ; (Les critères les plus fréquents

dans le Nord sont liés à la rémunération et à la réintégration à l'issue d'un congé non rémunéré).

L'élargissement des critères se ferait aux décisions individuelles défavorables ne relevant pas de la CAP, à la rupture conventionnelle, à la discipline, aux situations de harcèlement ou encore à l'aménagement du temps de travail et notamment la question du télétravail.

La prise en compte de ces critères, nécessite de vérifier qu'il n'y a pas d'interférence entre le rôle des syndicats, la pleine gérance de l'organisation de l'activité par l'administration de la structure, voire également d'un éventuel accompagnement du CDG (sur des missions d'organisation ou de prévention) en parallèle, dans le cadre d'une médiation sur ce type de critère.

Le Président remercie Cindy Mortreux et les médiateur.es du Cdg59.

Le Président attire l'attention des membres au niveau politique en soulignant que la MPO est issue du Ministère de la justice et pas de la Fonction publique. La MPO permet avant tout de désengorger les tribunaux administratifs qui à terme ne pourront plus être saisis directement par les agent.es qui seront obligé.es d'avoir recours au préalable à la MPO.

Le Président indique également que l'on peut se féliciter que les Cdg soient reconnus comme de véritables partenaires, cependant cette mission a un coût non compensé par l'Etat. Ce coût s'élève entre 500 et 1000 euros. Ce coût n'est pas à la charge de l'agent.e qui recourt à la MPO mais à la charge de la collectivité.

Le Président souligne que 3 Centres de gestions des Hauts de France se sont portés volontaires pour l'expérimentation de la MPO, le Cdg02, le Cdg59 et le Cdg62. Les 3 Présidents de ces centres de gestion se sont entretenus sur le bilan de cette expérimentation sur l'année 2020 qui n'est pas représentative en raison de sa particularité.

Les Présidents de l'Aisne, du Pas-de-Calais et du Nord, seuls CDG expérimentateurs ont adressé un courrier au Président Hiriart en précisant que le faible nombre de saisines durant cette première phase d'expérimentation impliquait de prolonger l'expérimentation en maintenant le périmètre actuel (7 cas de saisines) et en permettant aux CDG et aux collectivités qui le souhaitent de rejoindre l'expérimentation.

La Conférence des Présidents a préparé, lors de sa rencontre du 11 janvier, une position commune qui a été adressée par courrier le 18 janvier au Président de la Fédération Nationale des Centres de gestion (dans la perspective d'une réunion avec les CDG expérimentateurs le 19 janvier pour formuler des propositions d'évolution au Conseil d'Etat).

A noter que la tendance majoritaire porte plutôt sur une extension du périmètre de saisine.

La Fédération doit prochainement faire une proposition au Conseil d'Etat.

Cindy Mortreux ajoute qu'au-delà de l'expérimentation de la MPO, une expérimentation de médiation professionnelle est menée au Cdg59.

Le Président souligne également que la place des organisations syndicales est effectivement importante.

Monsieur GODEFROY souhaite intervenir sur l'évolution des missions des Cdg et la coordination. Il y a quelques mois, la création d'un établissement national était envisagée. Le niveau départemental est aujourd'hui confirmé et la coordination et non la fusion est également actée.

Monsieur GODEFROY insiste sur le fait que les missions confiées par l'Etat soient accompagnées d'ingénierie dont le coût est à la charge des centres de gestion. Il est donc nécessaire d'être vigilant sur les missions confiées par l'Etat qui doit allouer les compensations financières ou au moins maintenir les ressources nécessaires pour effectuer ces missions.

En ce qui concerne l'actualité législative et réglementaire relative aux CDG : mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion, ordonnance santé et famille, projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire, négociation collective dans la Fonction publique, préparation des élections professionnelles.

Mathilde ICARD indique aux membres que les Présidents lors de la Conférence ont souligné que peu de collectivités avaient rédigé leurs LDG au 1^{er} janvier 2021. Au sein du département du Nord, plus de 60 dossiers relatifs aux LDG ont été présentés lors du CTPI du 10 février 2021. Les collectivités commencent donc à rédiger leurs LDG. Les Cdg Hauts de France ont demandé au Cdg coordonnateur de pouvoir utiliser un outil développé par l'observatoire de la nouvelle Aquitaine permettant l'alimentation de ces LDG avec les bilans sociaux.

En ce qui concerne le projet d'ordonnance sur la protection sociale complémentaire, cette ordonnance aura des conséquences importantes pour l'ensemble des employeur.ses territoriaux.ales. Cette ordonnance est issue de la loi de transformation de la fonction publique et de la volonté de mettre à niveau la protection sociale complémentaire du secteur privé et public.

L'employeur.se territorial.e a la possibilité - à terme l'obligation- de financer le risque santé des agent.es (complémentaire santé) et le risque maladie (le passage demi - traitement)

Sur les négociations en cours, les employeur.ses vont devoir financer la mutuelle (pour 2026 à hauteur de 50%) et la prévoyance des agent.es (pour 2024 à hauteur de 20%). Ces éléments sont en cours de discussion.

Le rôle des centres de gestion est également en cours de discussion. Afin que ce système soit viable économiquement, les centres de gestion seraient chargés de négocier et lancer les marchés pour le compte des collectivités mais également un rôle dans la négociation avec les organisations syndicales. Les négociations pourraient être menées au niveau départemental voire régional.

Le Président attire l'attention des membres sur le fait que les collectivités doivent contractualiser avec l'État pour maintenir les charges de fonctionnement à 1,2% tout en supportant la charge des financements de la mutuelle et de la prévoyance des agent.es.

4 - Retour sur la première rencontre des référent.es déontologues du 5 février 2021

Le législateur a attribué la compétence de référent.e déontologue aux Centres de gestion de la Fonction publique territoriale, identifié.es comme tiers de confiance.

Les Centres de gestion exercent la fonction de référent.e déontologue dans le cadre de leurs missions obligatoires pour les agent-es des collectivités affiliées et ses collectivités non affiliées qui le souhaitent.

Une compétence qui, pour le Cdg59, est désormais solide avec un collège de référent.es composé.es de cadres de l'établissement depuis 2018, et présidé désormais par Mme Johanne Saison, Professeure des Universités. Cette compétence est renforcée depuis 2020 avec la possibilité pour les employeur.ses, et non plus uniquement les agent-es, de saisir le.la référent.e déontologue. En effet, la loi de transformation de la fonction publique de 2019, pose le principe suivant : le contrôle déontologique de la très grande majorité des agent-es public-ques relève désormais de l'administration elle-même. Ce contrôle est internalisé, et effectué par l'autorité hiérarchique de l'agent.e concerné.e, qui peut consulter le.la référent.e déontologue en cas de difficulté sur la réponse à apporter à l'agent.e. L'autorité hiérarchique prend elle-même la décision quant à la faisabilité du projet de l'agent.e public-que (reconversion professionnelle ou cumul d'activités) ou à la nomination d'un.e agent.e public-que, issu.e du secteur privé, dans un emploi de la fonction publique.

Les référent-es déontologues du Centre de gestion deviennent donc aussi des interlocuteur-rices des employeur.ses.

Grâce à l'impulsion donnée par Madame Saison une première rencontre des référent-es déontologues du Nord en collaboration avec les autres CDG des Hauts-de-France vient d'être organisée. Cette rencontre a été construite en collaboration avec Élise Untermaier-Kerléo, maîtresse de conférences et référente déontologue des Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône Alpes. Elle a réuni tous les référent-es déontologues du Nord et dépassé notre territoire puisque nous avons accueilli 110 participant-es qui ont pu travailler sur le rôle des référent.es et la diffusion d'une culture déontologique, avec le concours de chercheur.ses, de l'Observatoire de l'éthique publique présidé par René Dosière, la Haute Autorité de transparence de la vie publique.

Le Président indique aux membres qu'un besoin pour les référent-es de poursuivre les travaux au travers d'un réseau institué s'est fait sentir. Il est désormais installé pour le Nord et il va saisir le Président de la FNCDG, Michel Hiriart, pour lui proposer la constitution d'un réseau au niveau national.

Toutes ces nouvelles compétences des CDG : conseil déontologique, médiation, signalement, sont des compétences d'avenir. Elles positionnent les CDG comme acteurs aux côtés des collectivités et des agent-es pour les aider à trouver des solutions sur des sujets qui dépassent l'application stricte de la règle.

Outre la constitution du réseau, une plaquette de présentation du rôle du collège de déontologie du CDG59 est communiquée cette semaine aux collectivités et accessible sur le site internet.

IV - Délibérations

→ Délibérations relatives au personnel, aux affaires générales et aux concours

▪- Adoption du règlement intérieur du Conseil d'administration du Cdg59 - Délibération 1

Le Président indique aux membres que depuis 2008, le règlement intérieur du Conseil d'administration du Cdg59 a uniquement été modifié lors de la séance du 20 décembre 2013 en prévoyant la possibilité d'adresser aux membres par voie dématérialisée la convocation et l'ordre du jour.

Le Cdg59 étant assimilé à une commune de plus de 400 000 habitant·es, les dispositions du CGCT (Code Général des Collectivités Territoriales) relatives aux communes de plus de 3500 habitant·es s'appliquent en l'espèce.

Le règlement intérieur doit donc être adopté dans les 6 mois qui suivent l'installation du Conseil d'administration. Le règlement intérieur précédemment adopté continue à s'appliquer jusqu'à l'établissement du nouveau.

Il convient de préciser ou de modifier le règlement intérieur et notamment conformément aux évolutions législatives et réglementaires :

- des éléments relatifs à la composition du Bureau, du Bureau élargi et leur rôle respectif
- de prévoir la tenue des séances en visioconférence (les modalités d'identification des participant·es, d'enregistrement et de conservation des débats et les modalités de scrutin)
- du remplacement du Président en cas d'empêchement par les Vice - Président·es dans l'ordre fixé au procès-verbal d'élection (conformément à la délibération n°D2020-35 du 10 novembre 2020)
- des éléments relatifs aux décisions budgétaires : pour le compte administratif, la non-participation du Président au vote du compte administratif, pour le débat d'orientation budgétaire le délai de 2 mois avant le vote du budget (¹article 33 du décret n°85-643 du 26 juin 1985 modifié relatif aux centres de gestion)
- les modalités spécifiques lors des séances d'installation des membres du Conseil d'administration : les votes à bulletins secrets, les décisions obligatoires lors de cette séance d'installation.
- le délai de dépôt des pouvoirs en incluant le dépôt durant la séance conformément à la réponse écrite du Ministère de l'Intérieur.
- du délai d'envoi de la convocation qui est fixé à 5 jours francs. *Le règlement intérieur actuel prévoit 8 jours francs, le délai de 8 jours sera en pratique maintenu ;*

- des notes explicatives de synthèse sur les affaires soumises à délibération qui doivent être adressées avec les convocations

Le Président propose donc d'adopter le règlement intérieur joint à la présente délibération fixant les conditions et les détails d'organisation et de fonctionnement du Conseil d'administration dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

⇒ Adoptée à l'unanimité

-- Convention de mise à disposition de personnel du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord auprès du Comité des Œuvres Sociales
Délibération 2

Le Président souligne que dans le cadre de sa politique d'action sociale en direction des agent.e.s, le Cdg59 a fait le choix de subventionner l'association COS pour développer des activités culturelles, de loisirs et des prestations sociales pour les agent.es et leurs familles. *Le montant de la subvention allouée pour 2021 au COS par le Cdg59 est de 119 310 euros (prévu au BP) dont 34 300 euros pour la mise à disposition du personnel.*

Le Conseil d'administration du Cdg59 a déterminé, par délibération en 2015, le cadre du soutien accordé au COS ayant pour objet :

- de définir les engagements réciproques des parties visant au développement des actions sociales en faveur du personnel du Cdg59
- de rappeler les règles d'utilisation de la subvention et des aides en nature apportées, la mise à disposition de personnel au Comité des Œuvres Sociales en fait partie.

Légalement, toute mise à disposition d'un.e fonctionnaire au bénéfice d'un organisme de droit privé doit faire l'objet d'un remboursement des charges afférentes.

Les personnes mises à disposition seront des fonctionnaires territoriaux.ales du Cdg59 ayant donné leur accord expresse.

Il convient donc de définir, par une convention, les engagements réciproques des parties quant à la mise à disposition à titre payant de 6 agent.e.s du Cdg59 auprès du Comité des Œuvres sociales :

Ils.elles seront mis.es à disposition de l'association selon les temps de travail mensuels suivants :

- 3 agent.e.s relevant de la catégorie C à raison de 10 heures
- 2 agent.e.s relevant de la catégorie B à raison de 16 heures
- 1 agent.e relevant de la catégorie A à raison de 16 heures

Le Président propose de l'autoriser à signer la convention de mise à disposition de personnel entre le Cdg59 et le Comité des Œuvres Sociales du Cdg59.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Adhésion au nouveau contrat cadre d'action sociale Plurélya pour les agent.es du Cdg59 - Délibération 3

Le Président rappelle aux membres que l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agent.es public.ques et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. (Loi du 13 juillet 1983)

Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics déterminent le type des actions et le montant des dépenses qu'ils entendent engager pour la réalisation des prestations ainsi que les modalités de leur mise en œuvre. Les contributions ainsi définies constituent une dépense obligatoire.

Le contrat « PASS Territorial » (Prestations d'Action Sociale et Solidaire) conclu entre le Cdg59 et Plurélya, par délibération en date du 27 décembre 2020, permet de bénéficier d'un contrat mutualisé et garantit un taux de retour entre 80 % et 90 %.

Les avantages sociaux et économiques du nouveau dispositif sont les suivants :

- Un contrat mutualisé ;
- Un choix entre plusieurs formules d'adhésion ;
- Des montants de prestations différenciés en fonction des tranches d'imposition :
 - tranche 1 ≤ à 1 200 €,
 - tranche 2 entre 1 201 € et 2 500 €,
 - tranche 3 > à 2 500 € ;
- La majeure partie des prestations ne sont soumises à aucune condition de ressources ;
- La prise en compte des besoins des personnes les plus fragiles ou les plus exposées et notamment :
 - les personnes en situation de handicap et leur famille ;
 - les personnes en difficulté financière ;
- La totalité des prêts à taux 0 ;
- Le taux de retour garanti, calculé à l'échelle du contrat cadre, est compris dans une fourchette entre 80 % et 90 % :
 - En deçà de 80%, un pourcentage de la cotisation réglée en année N-1 sera remboursé à la structure sous forme d'avoir en année N+1.
 - Au-delà de 90%, les structures qui dépasseraient le seuil de revalorisation verseront un complément de cotisation.

Le Président propose donc :

- D'adhérer au contrat cadre du Cdg59 dénommé PASS Territorial à compter du 1^{er} janvier 2021, jusqu'au 31 décembre 2026, et de retenir la formule 4 d'un montant de **249 € par agent.e** ;
- De l'autoriser à signer le bulletin d'adhésion et les conditions générales d'adhésion du nouveau dispositif du Cdg59 ainsi qu'à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération ;

- De décider que les dépenses inhérentes seront imputées sur le budget de l'exercice.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Frais d'inscription au conseil de l'ordre des médecins - Délibération 4

L'inscription au tableau de l'Ordre des médecins est obligatoire pour exercer la médecine en France, sous peine de poursuites pour exercice illégal de la médecine.

C'est une démarche personnelle. Elle est sollicitée auprès du conseil départemental de l'Ordre des médecins dans lequel le·la médecin établit sa résidence professionnelle.

Il existe des dérogations légales à l'obligation d'inscription :

- pour les médecins ayant la qualité de fonctionnaire ou d'agent.e titulaire d'une collectivité locale s'ils-elles n'exercent pas la médecine dans le cadre de leurs fonctions.

Le Conseil national de l'Ordre des médecins définit le montant de la cotisation ordinale due par chaque médecin. Le coût annuel de la cotisation se situe, au 1er janvier 2019, à 335 €.

Le Président propose d'autoriser la prise en charge par le Cdg59 de l'inscription annuelle au tableau de l'ordre des médecins pour les médecins de prévention concerné.es du Cdg59.

Aujourd'hui 4 médecins sont concerné.es (3 médecins en CDI et 1 médecin en CDD).

Les 2 autres médecins sont des médecins titulaires.

Madame TONNERRE demande si l'inscription à l'ordre des Médecins n'est pas systématique dès l'obtention du diplôme.

Le Président précise que les médecins payent une cotisation annuelle que le Cdg59 souhaite prendre en charge.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire pour le personnel du Cdg59 - Délibération 5

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont des obligations vis-à-vis des personnels qu'elles.ils emploient et notamment le paiement de prestations en cas de décès ; d'accident du travail ou de maladie professionnelle ; d'incapacité de travail résultant de la maladie ; de maternité.

Les collectivités ont la faculté de souscrire un contrat d'assurance statutaire afin de se

prémunir contre les risques financiers qui résultent de ces obligations.

Les centres de gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités de leur ressort qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers statutaires qu'elles supportent en raison de l'absentéisme de leurs agent.es.

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, le Cdg59 a retenu comme prestataire CNP Assurances pour le lot concernant le personnel du Cdg59.

Après examen de cette proposition, il est proposé de couvrir les risques pour les agent.es du Cdg59 dans les conditions suivantes :

Pour les agent.es relevant de la CNRACL :

- Risques couverts :

Décès (taux d'assurance = 0,15 %)

Accident de service/Maladie professionnelle (avec franchise de 30 jours par arrêt) (taux d'assurance = 0,50 %)

Soit un taux d'assurance global de 0,65 %.

Pour les agent.es fonctionnaires momentanément privé.es d'emploi (FMPE) ;

- Décès / Accident de service/Maladie professionnelle (taux d'assurance = 0,80 %)

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Autorisation d'ouverture de crédits pour l'emploi de collaborateur.rice de cabinet - Délibération 6

Le Président indique aux membres que dans chaque collectivité, l'autorité territoriale peut former un cabinet qui l'assiste dans ses fonctions politiques. Les membres de ce cabinet, nommé.es collaborateur.rices de cabinet, ne sont pas des emplois permanents de la collectivité.

Les conditions de recrutement sont donc particulières.

L'autorité territoriale peut former son cabinet librement, recruter un.e ou plusieurs collaborateur.rices de cabinet et mettre fin librement à leurs fonctions en tenant compte de l'encadrement mis en place par le législateur (conjoint.e, parents, enfant.s...). L'interdiction vise l'emploi et non le recrutement.

Hormis ces restrictions, le choix du.de la collaborateur.rice appartient à l'autorité territoriale.

Pour que le recrutement soit possible, il est nécessaire de délibérer pour l'ouverture des crédits budgétaires.

Compte tenu de l'effectif de l'établissement (<200 agent.es) et conformément à l'article 13

du décret du 16 décembre 1987, l'effectif des collaborateurs·rices de cabinet est fixé à 1 pour le Cdg59.

Le Président précise qu'il n'envisage pas le recrutement d'un·e collaborateur·rice de Cabinet mais une délibération est nécessaire pour prévoir les crédits au budget.

Pour la fixation de la rémunération, conformément à l'article 7 du décret n° 87-1004 précité, le montant des crédits sera déterminé comme suit :

- le traitement indiciaire ne puisse en aucun cas être supérieur à 90 % du traitement correspondant à l'indice terminal du grade administratif le plus élevé détenu par le·la fonctionnaire en activité dans la collectivité.
- le montant des indemnités ne puisse en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire institué par l'assemblée délibérante de la collectivité et servi au ou à la titulaire du grade administratif de référence mentionné ci-dessus.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Avenant à la convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du Centre National de la Fonction Publique Territoriale du 1^{er} janvier 2016 - Délibération 7

Le Président précise aux membres que suite à la désignation du Cdg59, comme centre coordonnateur dans le cadre du transfert des missions du CNFPT depuis le 1^{er} janvier 2010, il a été convenu entre les centres de gestion de la Région des Hauts-de-France de l'exercice commun de missions telles que l'organisation des concours et examens professionnels ou encore la gestion des fonctionnaires momentanément privé.es d'emploi.

A cet effet, il a été établi une convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du CNFPT, dont l'objet était notamment de fixer le montant de la compensation du produit de la cotisation perçue par le CNFPT reversé chaque année au centre coordonnateur, et plus particulièrement de fixer les modalités de gestion de cette compensation due par le CNFPT entre les cinq centres de gestion au titre de la gestion des FMPE et de l'organisation des concours et examens professionnels.

Le Cdg59 propose donc aux quatre autres centres de gestion de proroger cette convention, en adoptant un avenant pour une durée d'une année supplémentaire soit jusqu'au 31 décembre 2021.

Cette prorogation de cette convention, permettra aux centres de gestion de la Région des Hauts de France de travailler sur l'élaboration d'un budget annexe, qui une fois mis en place, abrogera la convention régionale relative aux modalités de gestion du transfert des missions et des ressources du CNFPT.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives aux systèmes d'information et à la transition numérique

--Convention de coopération horizontale avec le Syndicat Mixte Somme Numérique - Délibération 8

Monsieur MENSION, Vice - Président en charge des systèmes d'information et des transitions numériques explique aux membres que le Cdg59 accompagne, au travers de son service cre@tic créé en 2006, les collectivités du département du Nord dans le domaine des services et usages de l'administration numérique et dans la gestion de la donnée publique notamment au travers de son service Archives.

Le Syndicat mixte ouvert Somme Numérique regroupe le Département de la Somme et 15 Établissements publics de coopération intercommunale du département lui ayant transféré la compétence en matière de réseaux et de services publics locaux de communications électroniques. Il a également pour objet de favoriser l'usage des technologies de l'information et de la communication, avec le développement de la Société de l'information, ainsi que l'usage de services innovants.

Ainsi Somme Numérique et le Cdg59 développent, sur leurs périmètres géographiques respectifs, des missions de service public, visant à permettre, dans l'intérêt général, une diffusion équitable et efficace de l'administration numérique au sein des collectivités territoriales et des établissements publics locaux.

Afin d'améliorer la diffusion territoriale et l'efficacité des services et usages de l'administration numérique sur leurs territoires respectifs, Somme Numérique et le Cdg59 peuvent conclure une convention de coopération de la mutualisation de leurs ressources matérielles, logicielles et humaines sur des domaines communs.

Monsieur MENSION propose donc :

- D'approuver la convention de coopération horizontale avec Somme Numérique dans les domaines de l'archivage numérique, de la dématérialisation des marchés publics et la gestion des données publiques,
- D'autoriser le Président à signer cette convention de coopération et la convention tripartite qui lui est annexée avec les collectivités et établissements publics du Nord le souhaitant.

⇒ Adoptée à l'unanimité

--Création d'un groupement de commandes avec le Syndicat Mixte Somme Numérique - Délibération 9

Monsieur MENSION indique aux membres qu'en 2017, le Cdg59 et Somme Numérique ont constitué un groupement de commandes portant sur les infrastructures matérielles et logicielles ainsi que les services associés nécessaires à la mise en œuvre de la plateforme d'archivage numérique SESAM.

Le groupement constitué a pour objet de permettre à chacune des parties de bénéficier, à hauteur de leurs besoins propres, des fournitures et des services nécessaires à la mise en œuvre de ce service d'archivage électronique mutualisé, dont les besoins récurrents en termes de continuité de service justifient la conclusion d'un groupement de commandes à caractère permanent.

Il a ainsi permis à chacune des parties de s'équiper de serveurs, baies de stockage, équipements réseaux et logiciels nécessaires à la conservation des archives numériques versées dans la plateforme SESAM sur les deux sites distincts comme l'exigent les normes applicables, à savoir les sites de Lezennes pour le Centre de gestion et d'Amiens pour Somme Numérique. Le marché d'interconnexion sécurisée de ces deux sites a aussi été passé dans le cadre de ce groupement.

Ce groupement de commandes était conclu pour une durée de 4 ans. Aussi il est proposé de renouveler ce groupement de commandes pour permettre notamment de lancer en 2021 un nouveau marché d'interconnexion sécurisée des deux sites d'hébergement de la plateforme SESAM.

La convention constitutive du groupement de commandes définit les règles suivantes de fonctionnement du groupement :

- désigne le Cdg59 comme coordonnateur. Ce dernier est notamment chargé de procéder à l'organisation de la procédure de choix du titulaire des marchés ;
- prévoit que le Cdg59 est habilité à signer, notifier et exécuter le ou les consultations au nom de l'ensemble des membres constituant le groupement. À ce titre, la Commission d'Appel d'Offres compétente est celle du coordonnateur du groupement de commandes.
- précise que la mission du Cdg59 comme coordonnateur ne donne pas lieu à rémunération.

Monsieur MENSION propose donc :

- d'approuver la constitution de ce groupement de commandes et la convention constitutive.
- d'autoriser le Président à signer la convention constitutive du groupement.

⇒ Adoptée à l'unanimité

«-Conventions de mutualisation en mode tiers-hébergé de la plateforme d'archivage électronique SESAM pour les collectivités des départements du Nord et de la Somme - Délibération 10

Monsieur MENSION rappelle aux membres qu'ayant obtenu l'agrément du Ministère de la Culture pour la conservation des archives publiques courantes et intermédiaires, le Cdg59 permet aux collectivités et établissements publics des départements du Nord et de la Somme l'accès à la plateforme d'archivage électronique dénommée SESAM (Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé).

Un certain nombre de collectivités du Nord dont la Ville de Lille ou la Communauté Urbaine de

Dunkerque ont déjà signé la convention d'adhésion ou sont en passe de le faire.

Le tiers archivage se limite à la conservation des archives numériques publiques courantes et intermédiaires, c'est-à-dire jusqu'à la fin de leur durée d'utilité administrative.

Or certaines collectivités, notamment dans la Somme, souhaiteraient pouvoir bénéficier du système d'archivage électronique mutualisé par le Cdg59 en partenariat avec Somme Numérique pour pouvoir y conserver des archives définitives. Mais la conservation des archives définitives ne peut être confiée qu'à des archivistes de la collectivité ou de l'établissement public directement compétent et reconnu par le Code du patrimoine comme service public d'archives.

Aussi, dans le cadre de travaux récents, le Service Interministériel des Archives de France a reconnu la possibilité de mutualiser un système d'archivage électronique pour y conserver des archives définitives dans un cadre dit « tiers hébergé ». Ce cadre permet de mutualiser les plateformes techniques, les infrastructures matérielles et logicielles, hébergées et administrées par le Cdg59 tout en garantissant que la gestion effective des archives soit bien assurée par la collectivité elle-même.

Ainsi, les archivistes du Cdg59 n'interviendront pas directement sur le système mis à disposition, même s'ils assureront des tâches de conseil et d'assistance en phase de démarrage. Cette possibilité n'est donc ouverte qu'aux collectivités et établissements publics qui disposent d'archivistes en capacité d'assurer la bonne gestion des archives publiques numériques et, évidemment, l'adhésion à ce type de service est nécessairement soumise à un accord préalable du service des Archives Départementales en charge du contrôle scientifique et technique.

Les conventions proposées pour les collectivités et établissements publics des départements du Nord et de la Somme précisent les responsabilités de chaque partie conformément au cadre imposé par le « tiers hébergement ».

Sur le plan financier, la grille des contributions annuelles proposée, annexée à la délibération, est identique à celle appliquée pour le tiers archivage pour la première année et, les années suivantes, les contributions sont réduites de 35 %. Ce modèle de contribution tient compte de l'accompagnement technique et archivistique spécifique de la collectivité en phase d'initialisation de son système. Les collectivités et établissements publics qui souhaiteront un accompagnement spécifique au-delà de la première année pourront en bénéficier au tarif horaire de 50 €.

Monsieur Alain MENSION demande donc :

- d'approuver la convention bipartite de mutualisation en mode tiers-hébergé de la plateforme d'archivage électronique SESAM pour les collectivités du département du Nord
- d'approuver la convention tripartite de mutualisation en mode tiers-hébergé de la plateforme d'archivage électronique SESAM pour les collectivités du département de la Somme ;
- d'adopter la grille des contributions applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 ;

- d'autoriser le Président à signer ces conventions avec chacune des communes ou des établissements publics qui le souhaitent ;

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibération relative à l'emploi et à la qualité de vie au travail

-- Plan d'action sur l'égalité professionnelle 2021/2024 - Délibération 11

Madame MASSE, Vice - Présidente en charge de l'emploi et de la Qualité de Vie au Travail explique aux membres que le Cdg59 est engagé dans la politique d'égalité professionnelle depuis 2017. Après une étude diagnostique, son plan d'action a été présenté et adopté par le Conseil d'administration en date du 6 avril 2017.

Le 8 juin 2017, la charte européenne pour l'égalité professionnelle a été signée avec un plan d'action défini pour trois ans, soit jusque juin 2020.

Madame MASSE précise que le bilan des actions internes et externes mises en œuvre entre 2017 et 2020 a été présenté lors de la séance du 17 décembre.

A partir de ces éléments, Madame MASSE propose de poursuivre le plan d'action sur les axes précédemment identifiés en y intégrant de nouveaux enjeux :

- **Mise en place du dispositif d'alerte**
=> Le Cdg59, dès à présent, a pour objectif de pouvoir mettre à disposition des collectivités le souhaitant et de leurs agent·es un dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes.
Il convient de définir structurellement ce dispositif, de développer les partenariats nécessaires à l'orientation et la prise en charge des alertes, de développer la communication sur l'existence de ce dispositif et de former, sensibiliser les principaux·les acteur·rices en lien avec les organisations syndicales et les employeur·ses.
- **Élargissement de la démarche au-delà du genre femmes-hommes, aux champs des discriminations pouvant être liées à l'origine, l'âge, l'identité de genre ou encore l'orientation sexuelle, notamment dans les actions de formation/sensibilisation.**
- **Intégration d'une approche genrée dans les projets d'accompagnement des agent·es et des collectivités (exemple : coaching à la prise de poste de DGS)**

Pour rappel, les axes identifiés dès 2017 sont les suivants :

- **Enrichissement des données et du Rapport de Situation Comparée (RSC)**
=> Mise à disposition auprès des collectivités de l'outil « Données sociales » permettant le traitement genré des informations
=> Développement de l'accompagnement du Cdg59 pour l'établissement des

rapports de situation comparée

=> Développer les champs d'analyses quantitatives et qualitatives (ex : rémunération, carrière et développement professionnel)

- **Actions de communication et d'information.**

=> Poursuite de la communication du Cdg59 sur les bonnes pratiques en matière d'égalité via le CPublic et le site internet du Cdg59

=> Renforcer l'écriture inclusive

=> Publier des fiches d'information sur la démarche, les facteurs d'inégalité et leurs effets

- **Actions de formation et de sensibilisation auprès des personnels Cdg59, des instances et des collectivités.**

=> Actions collectives dans le cadre de partenariats à destination des collectivités et des acteurs du Cdg59 (réunions thématiques, journées d'actualité, journées de sensibilisation et de formation...)

- **Création d'un guide et de fiches d'information à destination de l'interne et l'externe.**

=> NB : le guide externe a été réalisé et mis à disposition sur le premier plan d'action 2017/2020, il pourra évoluer avec le retour des collectivités utilisatrices et être compléter des réalisations de fiches thématiques.

- **Réflexion sur le temps de travail, la Qualité de Vie au Travail, le télétravail.**

=> Un diagnostic et des groupes de travail sont réalisés dans le cadre d'une démarche globale accompagnée par un prestataire extérieur et pilotée par une chargée de mission RH en interne. Un travail sur le protocole de l'aménagement des temps de travail et la formalisation du cadre d'application du télétravail est entamé, ainsi que le développement d'un dispositif d'appui managérial

- **Travail sur la bourse de l'emploi.**

=> Après avoir travaillé à l'élaboration d'un référentiel des termes genrés les plus utilisés, un conseil sera apporté aux collectivités avec des propositions d'alternatives rédactionnelles.

=> une démarche de sensibilisation plus large sur les métiers les plus genrés est envisagée via des fiches métiers

- **Développement d'actions et de suivis RH thématiques (recrutement, formation, entretien professionnel, congés parentaux et déroulement de carrière...).**

=> Concernant le recrutement : une attention particulière est portée sur le respect de l'équilibre présent dans les actes de candidatures dans les propositions d'entretien de recrutement,

=> Concernant la reprise d'activité en cas d'absence, notamment liée aux congés parentaux, paternités ou maternités, et afin de faciliter cette étape pour les

personnes concernées : les directions pourront être accompagnées afin que les conditions permettent un départ et une reprise dans les meilleures conditions,

=> Concernant l'entretien professionnel : Au-delà de la formation à la conduite de l'entretien, l'ensemble des encadrant·es seront sensibilisé·es aux facteurs majeurs d'inégalité,

=> Concernant la formation : une réflexion sur les conditions et modalités d'organisation de la formation sera menée et le cas échéant pourrait conduire à la proposition d'actions spécifiques. Le RSC permettra de connaître l'évolution de l'accès à la formation pour les différentes catégories de personnel.

Madame Elisabeth MASSE propose d'approuver et de mettre en place le plan d'action 2021/2024 annexé à la délibération.

Monsieur GODEFROY souhaite des éléments d'information sur la mise en place du dispositif de signalement et l'anticipation des difficultés éventuelles qui pourraient être rencontrées.

Madame MASSE indique que le dispositif est en cours de construction afin de permettre le recueil de l'ensemble des signalements.

Myriam VANRAST, Directrice de l'emploi au Cdg59 informe les membres d'une réflexion au niveau régional depuis août 2020 sur la mise en œuvre de ce dispositif. Des formations de sensibilisation sur le volet réglementaire ont été proposées à l'ensemble des agent·es du Cdg59 ainsi qu'aux représentant·es du personnel siégeant au CTPI qui le souhaitaient. Cette formation a permis un éclaircissement sur le type de situations qui pourraient être rencontrées.

Une formation à l'écoute active dont le programme est en cours d'élaboration sera proposée aux agent·es volontaires pour être écoutant·es.

Les positions des Cdg Hauts de France sont différentes, certains ont fait le choix d'externaliser le dispositif et de faire appel à un prestataire. Le Cdg59 a fait le choix de mettre en place un dispositif interne puisque les alertes existent déjà via le CHSCT mais également au travers des différents dispositifs d'accompagnement des agent·es.

Le dispositif permettra de centraliser les signalements et de créer un réseau afin de répondre à l'obligation légale d'orientation vers les professionnel·les.

Samantha ARBELTIER sera la coordinatrice du dispositif.

Monsieur MATHON signale que la MEL a voté une délibération sur la mise en œuvre de son dispositif de signalement et attire l'attention sur le rôle du référent déontologue dans ce dispositif qui apporte une garantie d'indépendance et de neutralité.

⇒ Adoptée à l'unanimité

-- Convention de mise à disposition de l'outil « Lignes Directrices de Gestion » de l'Observatoire de l'emploi et de la Nouvelle-Aquitaine - Délibération 12

Le Président souligne que les LDG, une des innovations de la loi de transformation de la fonction publique, doivent être appréhendées comme des orientations à mettre en place sur le long terme, à savoir toute la durée du mandat.

L'élaboration des LDG permet de formaliser la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines de la collectivité et de définir les orientations en terme de promotions et valorisation des parcours.

L'observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine (OEFPTNV) a développé un outil pour ses collectivités dont l'objectif est de proposer une trame des LDG s'appuyant sur une synthèse automatisée des indicateurs du Bilan social.

Suite à de nombreuses sollicitations, l'outil peut désormais être mis à disposition de tous les centres de gestion (à titre gracieux) par le biais d'une convention régionale d'une durée de 2 ans.

Cet outil intégrera les ressources de l'observatoire régional de l'emploi et des données sociales de la région Haut-de-France.

L'OEFPTNV se réserve la possibilité de procéder à la mise à jour de son outil (notamment suite à l'entrée en vigueur du rapport social unique qui remplace dès cette année le bilan social).

Le Président propose donc d'approuver le conventionnement et la mise à disposition de l'outil «Lignes directrices de gestion» développé par l'OEFPTNV auprès des collectivités du département.

La convention type est annexée à la délibération.

⇒ Adoptée à l'unanimité

-- Convention d'adhésion au module GPEEC - Délibération 13

Depuis 2018, les Centres de gestion se sont dotés de l'application «Données Sociales» qui facilite les campagnes du Bilan Social (saisie par les collectivités, collecte par les Centres de gestion), et développe la capacité de synthèse et de diffusion des informations relatives à l'emploi public, tant au niveau départemental que régional et national.

Le «Module GPEEC», module additionnel permet un état des lieux et une prospective «métiers et compétences» à l'échelle d'une collectivité, ou concernant un.e agent en particulier dans le cadre d'un accompagnement individualisé de parcours professionnel.

Ce module propose plusieurs sorties :

- Une analyse collectivité qui permet d'anticiper les pertes de compétences et d'aptitudes selon les futurs départs en retraite de la collectivité à 3 ans et 6 ans
- Une analyse agent.e par agent.e qui permet à chaque agent.e de bénéficier d'une étude de sa situation professionnelle dans le cadre d'un parcours de mobilité à plus ou

moins long terme. Cette analyse abouti à une liste de métiers accessibles en fonction des compétences acquises et/ou à acquérir.

- Une analyse métier de la collectivité qui aide à trouver en interne un.e agent.e dans le cadre d'un projet de mobilité suite à un départ ou à une création de poste.

Ce partenariat sera formalisé par une convention, prévue pour une période de trois ans renouvelable expressément prenant effet à la date de sa signature.

Pour le Cdg59, ce coût variera donc entre 8 138 et 13 229 €.

Madame Elisabeth MASSE demande d'autoriser la signature de la convention type.

Une information sur le coût arrêté définitivement sera faite au prochain Conseil d'administration.

Monsieur GODEFROY indique que cette logique de mutualisation technique et financière aurait sa place au sein du GIP des centres de gestion. Monsieur GODEFROY s'étonne que le CIG, qui va adhérer au GIP, propose cet outil et cette convention sur 5 ans hors GIP des cdg.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives aux Finances, aux Carrières et à la CNRACL

▪ Souscription d'une ligne de Trésorerie - Délibération 14

Madame BASQUIN indique aux membres que la souscription d'une ligne de trésorerie a pour objectif de financer le décalage temporaire entre le paiement des dépenses et l'encaissement des recettes.

Compte tenu de la situation de trésorerie actuelle du Cdg59, il s'agit d'une simple précaution.

Madame BASQUIN propose d'autoriser le Président à souscrire une ligne de trésorerie d'un montant de 700 000 €.

⇒ Adoptée à l'unanimité


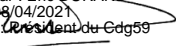
▪ Budget Primitif exercice 2021- Délibération 15

Le Président présente aux membres le BP 2021 selon le diaporama annexé au présent procès-verbal.

⇒ Adoptée à l'unanimité

Avant de clôturer la séance, le Président informe que Monsieur TRACZ, trésorier du Cdg59 a fait valoir ses droits à la retraite à compter du 1^{er} mars 2021. Le Président remercie Monsieur TRACZ pour son implication pour le Cdg59.

La séance est levée à 12h45.

<p>Le Secrétaire de séance</p>  <p>Marc PLATEAU</p>	<p>Le Président</p> <p>Signé par : Eric DURAND Date : 08/04/2021 Qualité : Président du Cdg59</p>  <p>Eric DURAND</p>
--	--