

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

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

MARDI 29 JUIN 2021

CONSEIL
PRÉVENTION
CONCOURS
CARRIÈRES
EMPLOI

PROCES VERBAL

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 Mardi 29 juin 2021 à 10h00 en présentiel pour les membres du bureau élargi et en visioconférence via l'application ZOOM

Membres titulaires:

Présent.es : S.ANSART - C.BASQUIN - J.BRIDOUX - B.COURTIN - J.DANZIN - M.DECOOL - E.DENOEUDE - E.DURAND - F.GALLAND - M.GODEFROY - P.GRINER - E.MASSE - C.MATHON - A.MENSION - F.NOBLECOURT - M.PLATEAU - B.RINGOT - T.ROLLAND.

Absent.es et Excusé.es : D.BAILLEUL - V.BELLEVAL - M.BEYAERT - F.BRICOUT - JF.BURETTE - JL.DARCOURT - JL.DETAVERNIER - V.FORNIES - I.FRÉMAUX - C.GILLOOTS - J.GOKEL - S.GRANATO BRICOUT - E.GRESSIER - J.HOUSSIN - C.MERLY - S.ROCHER - M.TONNERRE DESMET - S.WILMOTTE.

Membres suppléant.es :

Présent.es : JP.ANDRIES - N.BOURGHELLE KHOS - F.CAUCHETEUX - A.CHASTAN - MJ.DÉPREZ - JP.DHORME - D.DRIEUX - AL.DUBOIS - H.LENFANT - J.MONTOIS - Y.TASSOU.

Absent.es et Excusé.es : N.ACS - A.BAVAY - H.BELABBES - E.BOULET - MB.BUISSET - M.CAU - C.CHARLEMAGNE - JM.DA SILVA - JF.DELATTRE - D.DESCHODT - JC.DESTAILLEUR - N.DETERPIGNY - S.DIEUSAERT - S.FENET - B.FOURÉ - P.GEENENS - P.GEORGE - S.GOMBERT - JM.GOSSET - A.LECHNER - JL.MERTEN - CA.PROKOPOWICZ - P.SAGNIEZ - M.TESTIER - B.WASCAT.

La séance a été ouverte à 10H14.

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 18 membres titulaires et 11 membres suppléant.es présent.es (dont 3 votant.es) ainsi que 5 membres ayant donné pouvoir, le quorum est atteint.

Monsieur Marc PLATEAU est désigné secrétaire de séance.

II. Approbation du procès - verbal de la séance du 15 avril 2021

Le procès-verbal de la séance du 15 avril 2021 a été adopté à l'unanimité.

III. Informations du Président

1- Rencontres territoriales

Le Président précise aux membres que suite aux échanges lors de la dernière réunion du Conseil d'administration, des rencontres territoriales auront lieu au dernier trimestre de cette année. Celles-ci doivent permettre de rencontrer les Maires et Président.es de chaque circonscription. Les principaux objectifs sont de présenter les missions du CdG59 et l'offre de services. Le Président indique qu'il souhaite associer le CNFPT à ces rencontres.

Le rôle des référent.es territoriaux.ales sera essentiel pour relayer l'information et mobiliser les élu.es. Ces rencontres représentent également une opportunité pour développer les relations avec la presse locale.

Dans le CPublic paru la semaine précédant la présente séance, sont présenté.es en tant qu'élu.es référent.es par territoire Christine Basquin, Marie Tonnerre, Michel Decool, Alain Mension, Pierre Griner, Marc Plateau.

Une fois les calendriers institutionnels de la région et du département connus, les dates de rencontres pourront être arrêtées. Le Président informe les membres qu'il adressera dans le courant du mois de juillet aux élu.es un courrier pour communiquer la date puis un rappel quinze jours avant avec l'ordre du jour.

Après un premier temps autour des nouveautés législatives (comme l'inscription unique) et des nouvelles missions portées par le CDG59 (déontologie, médiation, dispositif signalement), le Président indique qu'il souhaite un second temps où les collègues auront la parole, et pourront faire part de leurs souhaits de collaboration et d'appui. Le Président annonce qu'il souhaite porter l'image d'un CdG proche des élu.es du territoire.

Le Président indique aux membres qu'il a demandé aux référent.es de faire des propositions sur le meilleur format, en évitant d'être trop nombreux.ses pour faciliter les échanges.

Une conférence de presse et une rencontre parallèle avec deux ou trois maires/acteur.rices du secteur quelle que soit la tendance politique seront organisées.

2- Calendrier des bureaux et Conseils d'administration second semestre 2021

Le Président indique que le calendrier prévisionnel des instances du Cdg59 sera communiqué aux membres en juillet dès que les calendriers des réunions du Conseil départemental et du Conseil régional seront connus.

3- Point sur la Promotion interne : méthode et étapes

Avec la loi de transformation de la Fonction Publique, le législateur a profondément modifié le champ d'intervention des Commissions administratives paritaires. Notamment, les décisions individuelles prises en matière de promotion et d'avancement ne relèvent désormais plus de leurs compétences. Lors de la dernière réunion de la CAP, un seul point était inscrit à l'ordre du jour.

En ce qui concerne la fin de l'attribution des CAP en matière de promotion, modification législative applicable pour la première fois cette année, le Président souligne qu'elle ne doit pas être un frein au dialogue social autour de la carrière des agent.es.

Le Président précise aux membres qu'il a souhaité que cet exercice soit partagé avec l'ensemble du bureau élargi, et de ne pas prendre de décision sans débat collégial.

Ainsi une réunion d'échanges sur la promotion interne a été tenue avec Christine BASQUIN, Vice - Présidente en charge des Carrières, Pierre GRINER et Marie TONNERRE au titre de leurs présidences déléguées des CAP ainsi que l'ensemble des membres du bureau.

Les propositions en matière de promotion interne ont été présentées et acceptées à l'unanimité par les membres des CAP A et B.

Le Président rappelle qu'il existe un système de cotation déterminé par les lignes directrices de gestion, négociées avec les organisations syndicales. La question de l'ancienneté se posera de nouveau notamment sur la catégorie B après les élections professionnelles prévues en 2022.

Un courrier a également été adressé aux secrétaires départementaux·les des organisations syndicales pour leur proposer, même si ce n'est plus une obligation, un temps d'échange avec les représentant.es des CAP qui semblent les plus sensibilisé.es aux enjeux de carrière.

Ces échanges ont permis de maintenir une qualité de dialogue social autour de la promotion interne et de garantir la transparence sur les critères arrêtés. Suite à ces échanges, les listes d'aptitude sont en cours d'élaboration.

4- Retour sur la vaccination

En ce qui concerne la campagne de vaccination, le Président informe les membres que cette campagne est décevante :

- ▶ 40 premières injections d'Astra zeneca.
- ▶ 35 secondes injections sont prévues le 29 juin et le 5 juillet prochains. (certain·es agent·es ayant déjà contracté la covid ne nécessitent qu'une seule injection / absences cause vacances).

Un peu moins de la moitié des agent.es sont de la Région Hauts-de-France (18). Les autres collectivités concernées sont des communes de l'arrondissement de Lille (Ronchin, Templeuve, Santes, Haubourdin, la Madeleine, Lezennes, Loos, Faches-Thumesnil, Anstaing), de Douai (Cuincy) et de Valenciennes (Petite Forêt, Valenciennes).

Le Président indique qu'il avait été envisagé de compléter la campagne de vaccination par le vaccin JANSSEN de Johnson et Johnson, qui avait l'avantage de ne nécessiter qu'une injection (pas de rappel, ce qui est appréciable alors que la période de vacances se profile), les services de santé au travail seraient autorisés à vacciner avec ce vaccin dont les doses ne sont pas disponibles en pharmacie.

Le Président rappelle aux membres qu'il avait adressé un courrier à la Préfecture et à l'ARS pour avoir des doses supplémentaires et qu'à ce jour ce courrier est resté sans réponse.

La Ministre du Travail Elisabeth Borne a annoncé vouloir intensifier la vaccination via les services de médecine du travail avec un engagement d'un circuit direct pour recevoir en mai 100 000 doses de vaccins AstraZeneca.

Autre nouveauté, ils pourront aussi avoir des vaccins Pfizer et Moderna, à condition d'être équipés des réfrigérateurs adéquats.

Le Président annonce aux membres que compte-tenu du maillage et de l'offre sur le territoire, il n'est pas envisagé d'équiper le CDG de réfrigérateurs coûteux. Les agent.es disposent désormais d'une bonne offre de vaccination de proximité.

5- Point sur le futur protocole temps de travail des agent.es du Cdg59 : enjeux et calendrier

Le Président informe les membres que suite à la loi de transformation de la Fonction Publique et l'obligation légale de mise en conformité du protocole temps de travail avec les 1607 heures, le CDG59 a engagé d'abord un diagnostic sur le temps de travail qui a été réalisé par un cabinet extérieur (le cabinet SEMAPHORES) dans la perspective de :

- Etre en conformité avec la réglementation relative au temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Garantir la qualité du service public et l'efficacité de l'organisation afin de répondre au mieux aux attentes du territoire, des collectivités du Nord et des usager.es du CDG59 ;
- Repenser l'organisation du travail pour assurer la qualité de vie et des conditions de travail des agent.es (proposer des possibilités réelles pour le travail collectif, droit à la déconnexion, équité des conditions de travail, équilibre vie professionnelle-vie personnelle...)

Le nouveau protocole a été co-construit et élaboré par la DRH.

Concrètement, le protocole va conduire à :

- supprimer 2 jours de congés pour les personnels. Ces 2 jours seront dédiés à des actions relevant du renforcement des compétences professionnelles individuelles et collectives : immersion en collectivité, temps de travail dédiés spécifiquement aux collectifs de travail dans les services, formations et séminaires collectifs interservices, projets transversaux en lien avec la QVT, actions de solidarité
- mettre en place la journée de solidarité
- proposer 2 cycles de travail : 35 heures et 39 heures
- mettre en place le télétravail

Après les phases de dialogue interne avec le personnel, le dialogue va être organisé avec les organisations syndicales du Comité Technique. Par ailleurs, le protocole intégrera une partie sur le télétravail. J'ai souhaité que cette partie serve à l'ensemble des collectivités. Un kit du télétravail hors crise sera proposé aux collectivités dans les prochains jours.

Le projet de délibération relatif au temps de travail sera soumis au CTPI à la rentrée de septembre 2021 pour un passage en Conseil d'administration avant le 28 octobre 2021 (date impérative- les collectivités territoriales disposent d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes pour adopter ce protocole).

Il sera mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022.

6- Coût de la convention GPEEC

Lors du Conseil d'administration du 11 février 2021, une délibération a été votée concernant la convention d'adhésion au module de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC - délibération D2021_13) qui précisait une participation financière annuelle pour 2021 dont le montant restait à préciser.

Ce montant s'élèvera à 2 009 euros pour l'année 2021.

Au niveau national, plus de 80 centres de gestion ont fait l'acquisition du module GPEEC, dont les 5 centres de gestion de la région Hauts de France.

Le Cdg59 a reçu une formation le 27/04/2020 durant laquelle il a été préconisé de procéder à une phase de tests sur un échantillon de collectivités. Elle devrait avoir lieu à l'issue de la campagne de collecte du Rapport Social Unique (4 trimestre 2021).

Suite à cette expérimentation, le module qui répond aux obligations fixées par la loi de transformation de la fonction publique en matière de stratégie RH, pourrait intégrer une offre de services aux collectivités du département du Nord.

7- Point sur la coordination et l'appui de l'AMO (politeia)

Selon les dispositions de l'article 14 de la loi du 26 janvier 1984, dix domaines sont obligatoirement couverts par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation :

- L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégories A et B ;
- La publicité des créations et vacances d'emploi de catégories A, B et C ;
- La prise en charge, dans les conditions fixées aux articles 97 et 97 bis, des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emploi ;
- Le reclassement, selon les modalités prévues aux articles 81 à 86, des fonctionnaires de
- La gestion de l'observatoire régional de l'emploi ;
- La mission définie au I de l'article 23 ;
- La publicité des listes d'aptitude établies en application des articles 39 et 44 ;
- L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité,
- Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article 28 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

L'enjeu financier restera à voir. Les soucis peuvent être sur tout ce qui n'est pas obligatoire. Par exemple, les transitions numériques.

Le champ de la coopération peut être étendu à d'autres missions y compris les missions facultatives.

Si la coordination régionale est pilotée par un centre coordonnateur : le Cdg59, il s'agit d'une démarche partagée qui doit permettre aux centres de gestion de la région des Hauts de France d'appréhender leurs forces et leurs faiblesses en s'appuyant sur un diagnostic territorial. Il s'agit de penser et de définir des schémas d'organisation qui jouent sur la complémentarité des acteurs afin de construire un partenariat pérenne. A ce stade, toutes les pistes sont possibles.

Les Centres de gestion des Hauts - de -France sont accompagnés dans cette démarche par le cabinet Politeia, qui a une expérience de ces schémas de mutualisation. D'ores et déjà plusieurs phases de cette démarche ont été initiées : le diagnostic préalable et les entretiens. Pour ce qui concerne le Cdg du Nord, Politeia était dans nos locaux le lundi 10 juin et a pu échanger avec l'équipe de direction, la direction générale et le Président lui - même.

Lors des deux comités de pilotage composés des directeur·rices et des Présidents des Cdg qui se sont tenu

les 7 et 21 mai 2021 des points de consensus sont apparus :

- La construction du schéma répond à une exigence du législateur, qui a posé le principe selon lequel est centre coordonnateur celui qui se situe dans le ressort de la préfecture de Région. Dès lors, la coordination est assurée par le Cdg59, l'objectif de cette démarche, est de réaliser un diagnostic qui permettra d'appréhender les forces et faiblesses de chaque Cdg et de construire un partenariat qui repose sur les complémentarités de chacun.
- L'objet même de cette coopération consiste à gagner en efficacité dans un esprit de co-construction ;
- Les discussions ont montré la nécessité de disposer d'une vision claire des EPCI et de leurs compétences. Un dialogue fort doit être conduit avec les EPCI afin de consolider et approfondir le travail de mutualisation ;
- Les Cdg ont affirmé la nécessité de disposer :
 - o D'un état des lieux consolidé des offres de services ;
 - o D'un document de synthèse qui intègre les modèles économiques des Cdg.

Par ailleurs, pour mieux répondre aux attentes des collectivités, une enquête a été lancée le 10 juin afin de mesurer le niveau de satisfaction de nos usager·es et d'améliorer l'offre de service.

Les résultats de cette enquête seront communiqués lors de la prochaine séance du Conseil d'administration.

Les temps de construction du schéma lui-même et de la gouvernance débiteront le 2 septembre prochain. La restitution finale est prévue fin octobre-début novembre de façon à permettre aux conseils d'administration de délibérer sur ce schéma avant le 31 décembre 2021.

Les membres des bureaux de chaque centre de gestion seront associés à cette démarche lors d'un séminaire de construction qui se déroulera le 22 septembre prochain.

Le Président souligne que le Cdg59 est un « gros » Cdg par rapport aux autres Cdg de la région Hauts-de-France même si l'équivalence avec le Cdg62 peut être de mise. Il existe cependant des différences en termes de gestion, de moyens humains et financiers et d'attentes des collectivités territoriales.

8- Retour sur la Conférence des Présidents des Cdg des Hauts de France

La conférence des Présidents a eu lieu le 7 juin à Bruay la Buissonnière. Elle a été l'occasion de faire un point d'étape sur l'étude préalable au schéma de coordination régionale évoqué précédemment et d'arrêter le programme de la prochaine Conférence régionale pour l'emploi territorial qui devrait se tenir le 22 septembre prochain à Arras (vraisemblablement au Louvres Lens) autour de la Fonction Publique Territoriale après la covid. Un débat a également eu lieu sur le rôle des CDG en matière de protection sociale complémentaire.

9- COS

Historiquement, le Cdg59 a mené une politique sociale forte à destination de ses agent·es. Celle-ci s'est traduite dès l'origine par la création d'un comité des œuvres sociales (COS). L'adhésion renouvelée du Cdg59 à Plurélya, organisme gestionnaire des œuvres sociales et culturelles pour la Fonction Publique Territoriale, a soulevé des interrogations quant à l'intervention de deux structures sur des champs voisins. Le Cdg59 a alors demandé au cabinet d'avocats Landot de réaliser une étude juridique sur les liens entretenus avec le COS dans une optique de mieux définir le champ d'intervention de l'association dans la politique d'action sociale.

Le résultat de cette étude fait apparaître plusieurs difficultés juridiques tenant aux sources de financement de l'association quasi exclusivement par le Cdg59, aux statuts de l'association aussi bien au regard de la composition du bureau de l'association que de l'adhésion de ses membres, et également quant au champ d'intervention de l'association auprès des agent·es du Cdg59.

A la suite de cette étude, la direction générale a rencontré les membres nouvellement élu.es du bureau du COS pour partager les conclusions de l'étude juridique et engager un dialogue pour les inciter à repenser les modalités d'intervention de l'association. Ce dialogue a pour objectif de retravailler la convention qui lie le COS et le Cdg59 pour soumettre au Conseil d'Administration une nouvelle version effective à compter de 2022.

10- Signature de la convention de partenariat entre l'Association des Maires du Nord et le Centre de gestion

Lors de la séance du 15 avril 2021, le Président rappelle que les membres ont approuvé les termes de la convention de partenariat avec l'Association des Maires du Nord (AMN) présidée par Joffrey Zbierski. Le Président annonce que M. Zbierski et lui - même procéderont à la signature officielle de la convention de partenariat à l'issue de la séance du Conseil d'administration.

Le Président rappelle aux membres que ce partenariat permet :

- à l'AMN de relayer la position des Maires et Président.es d'EPCI et de disposer d'informations de terrain sur les problématiques RH des communes et des EPCI.

- au Cdg59 d'appréhender encore mieux les besoins des employeur·ses public·ques locaux·ales, de pouvoir diffuser les informations concernant les missions du Cdg59 et leur développement et de renforcer encore plus sa relation de proximité avec les collectivités.

Ainsi, l'AMN et le Cdg59 s'associent pour l'élaboration de documents communs, la co-organisation d'actions événementielles, de formations ou d'actions de sensibilisation à destination des élu.es des collectivités territoriales et établissements publics, notamment dans les domaines suivants :

- Les maires employeur·ses
- Les maires et l'éthique
- Les maires et les transitions numériques

La nouvelle convention est conclue pour 6 ans.

Le Président invite les membres à rester à l'issue de la séance.

11- Départ de Sylvie BILLARD -BARON, Directrices des carrières, des ressources humaines et de la logistique au Cdg59

Le Président informe les membres que Sylvie BILLARD - BARON quitte le Cdg59 pour rejoindre la Région Hauts-de-France au sein de la direction des ressources humaines.

Après 19 ans de carrière au Centre de gestion et des fonctions occupées sur plusieurs postes dont plus de 10 ans sur les ressources humaines, Sylvie BILLARD-BARON va démarrer une nouvelle étape de sa carrière. Le Président remercie, Sylvie, au nom du Conseil d'administration pour son engagement sans faille au sein du Cdg59. Le Président précise que les conditions ne permettant pas d'organiser un pot de départ à la hauteur de la trace que Sylvie BILLARD-BARON laisse, un cocktail est quand même proposé en présence des membres du Bureau Élargi à l'issue de la séance.

IV - Délibérations

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

▪ Rapport annuel d'activité - année 2020 - Délibération 1

Le Président présente le rapport d'activité du Cdg59 pour l'année 2020. Le rapport a été transmis aux membres dans son intégralité dans le dossier relatif à la séance.

Le Président rappelle que lors de la crise sanitaire, le Cdg59 a renforcé son rôle de tiers de confiance auprès des collectivités.

L'année 2020 a également été marquée par le renouvellement du Conseil d'administration s'inscrivant dans une continuité de gestion partagée et apaisée.

Une vidéo présente les éléments essentiels de celui-ci en termes de bilan et de perspectives.

⇒ Adoptée à l'unanimité

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

▪ Adoption d'un dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexiste - Délibération 2

Madame MASSE, Vice - Présidente en charge de l'emploi et de la Qualité de Vie au Travail indique aux membres que la loi de transformation de la fonction publique, a introduit de nouvelles obligations pour les employeur·ses public·ques en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Ainsi, les administrations, les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement ayant pour objet :

- de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes
- de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements.

Les centres de gestion mettent en place, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics affiliés ou non affiliés qui en font la demande, le dispositif de signalement.

Afin de permettre aux collectivités et établissements publics concernés de remplir cette nouvelle obligation, le Cdg59 propose de mettre en place un dispositif de signalement auquel elles·ils pourront adhérer par convention. Madame MASSE précise que ce dispositif ne concerne pas les agent·es du Cdg59, qui relèveront d'un dispositif distinct sur lequel le Cdg59 travaille et qui sera présenté lors du prochain Conseil d'administration.

Le dispositif de signalement mis en place en interne du Cdg59 permettrait de centraliser les signalements

et de traiter les situations par le biais d'une procédure identifiée respectant la confidentialité et de coordonner les expertises du Cdg59.

Au-delà de ce que prévoit le décret du 13 mars 2020 concernant le recueil et l'orientation du·de la signalant·e, le Cdg59 a souhaité porter une vision plus ambitieuse, en souhaitant répondre aux difficultés que génère le traitement de ces situations. C'est pourquoi le dispositif interne de signalement du Cdg59 qui est présenté propose également un accompagnement des employeur·ses public·ques dans le traitement des situations par le biais de dispositifs qui sont ou seront mis en place au Cdg59 tels que le·la référent·e déontologue, l'accompagnement du pôle PSST (accompagnement psychologique, social..), le conseil en organisation, la médiation professionnelle, l'enquête administrative. L'action du Cdg59 en la matière s'inscrit dans la pleine continuité des dispositifs déjà engagés.

Au travers de la convention d'adhésion au dispositif de signalement, la collectivité pourra si elle le souhaite mettre en œuvre ces dispositifs pour traiter et/ou prévenir ces situations.

Madame MASSE propose de présenter au travers d'un diaporama le dispositif interne du Cdg59. Le diaporama est annexé au présent procès - verbal.

En outre, afin de faire bénéficier aux collectivités du regard neutre d'un « tiers de confiance », le Cdg59 propose que l'enquête administrative soit menée par des intervenant·es du Cdg59 qualifié·es disposant des compétences nécessaires, selon un cadre et une méthodologie établis préalablement et garantissant leur indépendance aux tarifs suivants :

- 375 euros la demi-journée
- 750 euros la journée

* le coût a été établi en référence au coût horaire d'un·e psychologue et d'un·e conseiller·e statutaire, attaché·es territoriaux·les, qui est de 47,91 euros soit 47 euros x 2 intervenant·es en binôme x 4 heures = 376 euros arrondi à 375 euros

L'enquête administrative permet :

- d'établir la matérialité de faits et de circonstances de l'acte porté à la connaissance de l'employeur·se,
- de réunir les éléments permettant de déterminer et de justifier les actions à mettre en œuvre.

La prestation consiste à réaliser l'audition des principaux·ales protagonistes de l'incident et à rédiger un rapport de synthèse à son attention.

Madame MASSE propose aux membres :

- d'approuver la mise en place du dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes du Cdg59
- d'approuver les tarifs de la prestation enquête administrative annoncées dans la présente délibération.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Accord relatif à un contingent exceptionnel d'heures syndicales au titre des projets relevant des objectifs du Cdg du Nord - Délibération 3

Madame MASSE informe les membres que certaines organisations syndicales représentatives ont fait part de difficultés concernant l'utilisation de leur crédit d'heures syndicales au titre de l'année 2020 (près de 6000h non désignées en 2020, suivi Cdg).

Pour sa part, le Cdg59 accorde une importance particulière au développement du dialogue social et souhaite créer les conditions d'une implication encore plus forte des organisations syndicales siégeant au CT/CHSCT sur les projets d'accompagnement RH.

Au regard de cet objectif, des enjeux autour de la qualité de vie au travail et d'accompagnement RH, des taux de désignation et de remboursement des années précédentes, le Président a fait une proposition à chaque organisation syndicale dans le cadre de rencontre en bilatérale. La proposition qui a été discutée est proposée lors de la présente séance. Il s'agit de permettre aux organisations syndicales de bénéficier, à titre exceptionnel, d'un crédit supplémentaire afin d'être formées/sensibilisées et de participer aux projets s'inscrivant dans une démarche globale d'accompagnement de la qualité de vie au travail et tenant particulièrement de l'isolement et du retour à l'emploi suite à la crise sanitaire.

Ce contingent représenterait l'équivalent en heures d'un mois d'autorisations spéciales d'absence pour les 5 organisations syndicales siégeant dans nos instances (CTPI/CHSCT), soit 892 heures au total qui seraient utilisable jusqu'aux prochaines élections professionnelles.

Ce contingent fera l'objet d'un protocole co-signé avec les organisations syndicales et annexé à la délibération transmise aux membres. Il précise les champs d'action concernés et fera l'objet d'un suivi spécifique de son utilisation. Au moins la moitié de ces heures sera dédiée aux actions et rencontres initiées par le Cdg. Il est proposé à titre expérimental jusqu'aux élections professionnelles de décembre 2022 et fera l'objet d'un bilan.

Les thèmes de travail collaboratifs proposés sont les suivants :

- La santé mentale au travail
- Les actions QVT
- Le télétravail
- Le retour à l'emploi et le lutte contre l'isolement
- Le dispositif de signalement et l'égalité professionnelle

Madame MASSE propose aux membres d'adopter la proposition d'un contingent d'heures supplémentaires aux organisations syndicales siégeant au CTPI et CHSCT du Cdg59 comme suit :

Cfdt	Cgt	Fafpt	Fo	Sndgct	TOTAL
188	299	107	193	105	892

⇒ Adoptée à l'unanimité

• La démarche QVT : Renforcer la Qualité de vie au travail pour des services publics encore plus performants - Délibération 4

La QVT est au cœur des préoccupations et des enjeux pour les collectivités et plus largement pour tout·e employeur·se. La qualité de vie au travail repose sur la notion de qualité du travail, cette qualité du travail étant elle-même source de performance des services publics et étroitement liée à la santé au travail.

Ces démarches se sont développées ces dernières années dans la Fonction Publique notamment depuis octobre 2013 (8 organisations syndicales et l'ensemble des employeur·ses de la Fonction Publique (FPE, FPT, FPH) ont signé un accord-cadre relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la Fonction Publique). Ce protocole d'accord constituait « la première étape d'une réflexion plus large et plus approfondie portant sur l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail ».

Depuis, et plus récemment, la QVT a également été citée comme un essentiel dans le dernier rapport santé au travail, et placée au centre de la démarche méthodologique du groupe de travail lancé par le Gouvernement et piloté par la DGAFP pour l'adoption d'un plan santé au travail en 2021.

Enfin, l'ordonnance du 17 février 2021 fixe comme thématique de négociation entre les employeur·ses public·ques et les organisations syndicales, la qualité de vie au travail.

Au-delà de la place accordée nationalement et juridiquement à la QVT, les enjeux de gestion pour les collectivités sont d'actualité.

Si les grandes collectivités ont initié dès 2010 des plans et démarches QVT, plus récemment, l'adoption des lignes directrices de gestion, les réflexions et changements des protocoles temps de travail, la mise en place du télétravail...sont autant de sujets que collectivités et centres de gestion ont abordés en lien avec la QVT.

Les centres de gestion ont amorcé le développement de leur offre de services notamment sur les volets prévention /santé et appui au développement des ressources humaines et des organisations depuis plusieurs années déjà.

Le projet présenté consiste à consolider et développer l'offre de service du Cdg59 à destination de l'ensemble des collectivités sur cet axe structurant les orientations du mandat 2021/2026.

Les grands axes du projet :

L'offre du Cdg59 doit être ancrée dans l'action, l'innovation et la prospective.

1. Bien-être au travail : être bien au travail et avoir le sentiment du travail bien fait

- sensibiliser les employeur·ses

- accompagner les DG et managers et manageuses : coaching, ateliers systémiques inter-collectivités autour de quatre axes :

- Accompagnement à la prise de poste
- Accompagnement des femmes aux fonctions de direction générale
- Accompagnement des situations managériales complexes

- Atelier des DG
- démarches de recherche-action avec des laboratoires de recherche, employeur·ses, syndicats, professionnel·les de santé autour de :
 - *la prise en compte de la santé mentale - prévenir la désinsertion professionnelle
 - *cancer et travail
- accompagner les collectivités pour mettre en place des dispositifs de dialogue sur la qualité du travail
- renforcer les actions du Cdg59 en matière d'ergonomie et d'analyse de l'activité

2. Bien-vivre son travail, c'est préserver la santé des agent·es

- déployer une offre transversale autour de métiers fortement exposés avec des risques d'usure élevés dans l'objectif d'endiguer les phénomènes d'inemployabilité.

Sur le mandat, ces démarches concerneront 3 métiers fortement exposés :

- 2021-2022, agent·e de la petite enfance ;
- 2023-2024, agent·e technique ;
- 2025-2026, agent·e des CCAS ;
- et des actions thématiques transversales :
 - le télétravail.
 - la gestion des conflits
 - Avec son réseau de Médiation Préalable Obligatoire

Le champ d'intervention de la MPO reste spécifique : il se limite à quelques catégories de litiges découlant d'une décision prise par l'autorité territoriale, et s'inscrit dans une phase qui est déjà pré-contentieuse. Ainsi, la MPO n'a pas vocation à répondre à des sollicitations d'intervention dans le cadre d'un conflit entre deux agent.es.

- A titre expérimental, en déployant une offre de médiation professionnelle

La mission de médiation professionnelle intervient en complément de la mission de médiation préalable obligatoire assurée par le Cdg59 sur un champ différent. Elle a vocation à permettre une médiation dans des champs non soumis à la MPO et pour lesquels aucun contentieux n'est en cours. Elle n'a pas vocation à réguler les conflits pouvant résulter de décisions prises par l'autorité territoriale. Il s'agit d'une médiation lorsque des conflits internes entre agent.es nécessitent l'intervention d'un tiers neutre.

- **3. La confiance de faire ensemble**

- animer un réseau d'échanges de bonnes pratiques pour les petites et moyennes collectivités

- installer une recherche-action spécifique : « vers une culture du dialogue sur le travail pour améliorer la QVT »

- valoriser les actions déployées sur les territoires via les réseaux sociaux.

Poursuivre l'assistance à la définition et la mise en œuvre de politiques RH favorisant la qualité de vie au travail :

- Les lignes Directrices de gestion
- L'organisation des temps de travail
- L'égalité professionnelle

Pour que la QVT ne soit pas qu'une promesse mais une conviction vérifiée par des résultats, le Cdg59 contribuera activement aux réflexions nationales au travers notamment de la Fédération Nationale des Centres de gestion et de sa commission Santé au Travail. Les démarches du Nord irrigueront d'autres territoires et réciproquement.

Madame MASSE propose aux membres :

- d'inscrire la Qualité de Vie au Travail comme un axe structurant et prioritaire de l'offre de services du Cdg59 aux collectivités et d'adopter la nouvelle offre en matière de médiation professionnelle intégrée aux axes d'accompagnement du projet annexé.
- de fixer le tarif de la médiation professionnelle à :
 - 140, 00 euros la demi - journée par intervenant·e
 - 280,00 euros la journée par intervenant·e

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Avenant à la convention de coopération des Cdg Hauts de France relative à l'observatoire des données sociales et de l'emploi - Délibération 5

Madame MASSE indique aux membres que conformément à la loi du 26 janvier 1984, les centres de gestion se sont organisés au niveau de la région Hauts-de-France pour assurer la mission de gestion de l'Observatoire Régional de l'Emploi.

Son objectif est de fournir aux collectivités territoriales (ainsi qu'à l'ensemble des partenaires institutionnels départementaux et régionaux) des données, des outils opérationnels et des compétences en matière d'emploi et de ressources humaines et particulièrement la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC).

La convention qui formalise cette coopération signée pour la période du 1^{er} Juillet 2019 au 1^{er} juillet 2021 arrive prochainement à son terme.

Dans une logique de cohérence avec le planning des travaux du schéma de coordination, les présidents des centres de gestion de la région Hauts-de-France ont proposé lors de leur conférence du 11 janvier 2021 de prolonger de six mois cette convention par avenant.

Cet avenant sera porté à la signature des Présidents des centres de gestion à l'issue de la séance du conseil d'administration.

⇒ Adoptée à l'unanimité

→ Délibérations relatives à la Prévention, la Santé, l'Action et la protection sociales

▪ Convention de partenariat entre le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord et les Cap Emploi du Nord - Délibération 6

Monsieur PLATEAU, Vice - Président en charge de la prévention, la santé, l'action et la protection sociales rappelle aux membres que le Cdg59 mène depuis plusieurs années un partenariat privilégié avec le FIPHFP en matière d'insertion et de recrutement des travailleur·ses handicapé·es.

Dans le cadre de ce partenariat, il est convenu que le Cdg59 et les antennes Cap Emploi du Nord définissent les modalités de leur collaboration au titre de l'insertion professionnelle, y compris par la voie de l'apprentissage, et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectivités territoriales affiliées.

Les objectifs et modalités de collaboration de la convention :

- Développer l'information, la communication et la sensibilisation des collectivités et des agent.es en situation de handicap :
- Favoriser le recrutement de travailleurs·es handicapé·es en situation de handicap dans la fonction publique :

Sur sollicitation d'un·e employeur.se, le Cdg59, réalise un diagnostic préalable des besoins en emploi de la collectivité et propose un plan d'action adapté aux besoins.

Le Cdg59 pourra intervenir auprès des équipes du Cap emploi pour informer sur les conditions d'accès à la fonction publique afin de mieux cibler les interventions auprès des collectivités et des demandeur·ses d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE) :

- sur les modalités de recrutement
- sur les modalités de mobilité pour la transition professionnelle choisie ou subie
- sur le cadre des dispositifs de formation
- sur les procédures médicales

Le Cdg59 pourra également intervenir auprès des personnes demandeuses d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les informer sur les conditions d'accès à la fonction publique. Le Cap Emploi se chargera d'associer Pôle emploi pour le positionnement des personnes concernées de son territoire.

Le Cap emploi pourra intervenir en appui du CDG pour :

- Proposer des candidatures adaptées

- Préparer du public pour répondre aux besoins des collectivités : le Cap emploi pourra s'associer à des actions de préparation de publics pour notamment le service de remplacement en collaboration avec le Pôle emploi.
- Accompagner la pérennisation des contrats aidés
- Accompagner le CDG dans la mise en place d'actions inter-employeur·ses public·ques.

Ces actions seront menées et suivies de manière opérationnelle par la correspondante FIPHFP du Cdg59, accompagnée de son équipe et par les personnes ressources du Cap emploi.

- Favoriser le recrutement par l'alternance :

Le Cdg59 pourra interpeller le Cap emploi dès lors qu'un besoin de contrat d'apprentissage aménagé est détecté. Ainsi le Cap emploi pourra positionner du public bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Le Cdg59 et le Cap emploi pourront travailler conjointement sur la mise en place des aides à l'alternance (aides de droit commun et/ou spécifiques) et d'actions territoriales dédiées (sensibilisation des apprenti·es et employeur·ses potentiel·les).

Le Cap Emploi pourra participer aux côtés du Cdg59 aux rencontres des tuteur·rices en apprentissage.

- Favoriser le maintien dans l'emploi et les transitions professionnelles :

Le Cdg59 s'engage à s'articuler avec le Cap emploi :

- Pour les situations de maintien dans l'emploi des collectivités affiliées, le·la référent·e du Cdg59 évaluera la nécessité de solliciter un·e référent·e maintien dans l'emploi du Cap Emploi en fonction de sa capacité d'intervention. Si un relai est effectué pour le compte de ces collectivités auprès du Cap Emploi, un retour sera effectué sur la nature de l'intervention et les actions menées auprès du·de la référent·e du Cdg59.
- Pour les collectivités de plus de 350 agent·es, le Cdg59 transmettra les coordonnées de la structure à la personne référente du Cap emploi identifié.
- Concernant la thématique des transitions professionnelles (internes et externes) : le Cap emploi pourra intervenir en complémentarité et en appui du Cdg59 dans le cadre de la Période Préparatoire au Reclassement pour les agent·es inaptes à leurs fonctions. Pour les agent·es qui souhaitent une reconversion / évolution professionnelle, le Cdg59 pourra orienter vers le·la conseiller·e CEP du Cap Emploi concerné.

La présente convention entre en vigueur à compter de la date de sa signature et reste valable jusqu'au 31 décembre 2022.

Monsieur PLATEAU demande aux membres du Conseil d'administration :

- d'adopter la convention de partenariat entre le Cdg59 et les Cap Emploi du Nord
- d'autoriser le Président à signer la convention.

⇒ Adoptée à l'unanimité

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

• Compte de gestion - exercice 2020 - Délibération 7

M. Delalin, Trésorier souligne qu'il s'agit du compte de son prédécesseur et informe les membres que le compte de gestion est en conformité avec le compte administratif du Cdg59 et appelle de sa part les commentaires suivants :

En section de fonctionnement

Les recettes de fonctionnement se sont élevées à 12,42M€ et sont en baisse de l'ordre de 7,6% par rapport à 2019 où elles représentaient 13,44M€.

Elles avaient été budgétées à hauteur de 15,39M€. Hors excédent cumulé à la clôture 2019 (2,78M€), le taux de réalisation s'élève à 98%.

Les recettes de fonctionnement proviennent pour l'essentiel :

- * des cotisations obligatoires versées par les adhérents : 4,42M€ (-1,9%),
- * des transferts de ressources du CNFPT : 2,32M€ (+0,8%)
- * des facturations relatives à des mises à disposition de personnel : 2,22M€ (-5,5%),
- * des subventions perçues (Etat, contribution pour personnel privé d'emploi) : 0,774M€ (-45,5%),
- * des cotisations des organismes non affiliés : 0,878M€ (-2,8%),
- * des cotisations additionnelles versées par les adhérents : 0,78M€ (-5,8%),
- * des remboursements sur conventions et concours : 0,304M (-11,6%),

Les dépenses de fonctionnement quant à elles se sont élevées à 13,135M€ et se révèlent en recul de 4,5% par rapport à 2019 (13,756M€).

Le taux de réalisation de ces dépenses, arrêtées à 14,215M€ au budget, s'établit à 92,4%.

Les principaux postes de dépenses concernent :

- * les charges de personnel et frais assimilés pour 9,255M€, soit 70,5% des dépenses de fonctionnement (-0,6 point). Elles s'élevaient à 9,776M€ en 2019 et représentaient 71,1% desdites dépenses,
- * les charges à caractère général, qui s'élèvent à 2,594M€ contre 2,294M€ en 2019 (+13,1%),
- * les autres charges de gestion courante à 0,848M€ contre 1,201M€ en 2019 (-29,4%).

Il en ressort un déficit de fonctionnement de 716K€ qui fait suite à celui de 313K€ en 2019.

En section d'investissement

Les recettes d'investissement se sont élevées à 558K€ (contre 667K€ en 2019, soit -16,3%). Elles avaient été prévues au budget à hauteur de 1,665M€.

Hors excédent cumulé à fin 2019 (1,105M€), le taux de réalisation s'élève à 99,70%.

Les recettes d'investissement proviennent de deux sources :

- * la dotation aux amortissements des immobilisations : 429K€,
- * le fonds de Compensation de la TVA : 129 K€.

Les dépenses d'investissement quant à elles se sont élevées à 425K€ (contre 360K€ en 2019, +18,1%).

Le taux de réalisation de ces dépenses par rapport au budget prévisionnel de 859K€ s'établit à 49,5 %.

Elles concernent :

* des acquisitions d'immobilisations incorporelles (brevets, licences informatiques) pour 21K€,

* et surtout des acquisitions d'immobilisations corporelles (installations, aménagements, matériels de bureau, informatiques et autres) pour 404K€.

Il en résulte un excédent de 134K€ qui succède à un excédent de 307K€.

Résultat de clôture de l'exercice

Si on ajoute les résultats ci-dessus au résultat à la clôture de 2019, on obtient les montants suivants :

* section investissement : 1,239M€

* section de fonctionnement : 2,011M€

Soit un total de 3,250M€ contre 3,832M€ en 2019.

Ce montant correspond au fonds de roulement de la collectivité : il représente près de 3 mois de dépenses de fonctionnement.

Le Trésorier conclut en indiquant aux membres que l'exercice 2020 se clôture sur un résultat global légèrement négatif de 583K€ qui succède à un résultat négatif de 6K€. Pour autant le résultat cumulé et consolidé entre sections reste élevé.

La trésorerie disponible représente 3,451 M€ et est en augmentation par rapport à fin 2019 où elle s'élevait à 3,095M€ (+11,5%).

La situation financière du Centre de Gestion demeure très saine et solide.

Il est demandé aux membres du Conseil d'administration d'adopter le compte de gestion transmis en annexe de la délibération.

⇒ Adoptée à l'unanimité

• Compte administratif - exercice 2020 - Délibération 8

Madame BASQUIN, Vice - Présidente en charge des finances, des carrières et de la CNRACL rappelle aux membres que la délibération et le rapport relatif au compte administratif leur ont été transmis dans le dossier de la séance. Madame BASQUIN propose de présenter le compte administratif au travers d'un diaporama annexé au présent procès - verbal.

Madame BASQUIN, Vice - Présidente assure la présidence de la séance en l'absence du Président qui s'est retiré au moment du vote du compte administratif du Cdg59 et propose aux membres d'adopter le compte administratif de l'exercice 2020.

L'année 2020, très particulière pour le Cdg59, a été marquée par une augmentation non prévisible de certaines dépenses et une baisse de recettes de certaines prestations (la Mission Intérim Territorial, la prévention..).

La cotisation calculée sur la masse salariale n'a quant à elle pas évolué ces 2 dernières années. Les recettes issues de ces cotisations tendront donc à stagner.

Monsieur GODEFROY souhaite revenir sur le compte administratif en sa qualité de Président du précédent mandat.

Monsieur GODEFROY indique que la baisse des taux de cotisation lors du mandat précédent a fait l'objet d'une discussion transversale. Par cette décision, le Cdg59 a contribué à la réduction des dépenses des collectivités territoriales et a également redressé le déficit des missions facultatives proposées par le Cdg59 alors que les recettes des missions obligatoires étaient excédentaires.

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Affectation des résultats - exercice 2020 - Délibération 9

Madame BASQUIN annonce aux membres que les résultats constatés au compte administratif de l'exercice 2020 et les résultats cumulés de chaque section sont repris dans le tableau ci-dessous :

Budget Principal	Résultat à la clôture de l'exercice 2019	Part affectée à la section d'investissement	Résultat de l'exercice 2020	Résultat de clôture de l'exercice 2020
Section de fonctionnement	2 727 261,58 €	-€	- 716 128,35 €	2 011 133,23 €
Section d'investissement	1 105 022,75 €	-€	133 532,57 €	1 238 555,32 €
Total	3 832 284,33 €	-€	- 582 595,78 €	3 249 688,55 €

En section d'investissement, on constate 24 877,05 € de dépenses engagées non réalisées au 31 décembre 2020, destinées à financer les programmes en cours.

Le solde de la section d'investissement disponible pour affectation s'élève donc à 1 213 678,27 € et couvre les besoins de financement des programmes d'investissement du Cdg59.

Dans ces conditions, il est proposé aux membres du Conseil d'administration d'approuver la reprise :

- Au compte 001, le résultat cumulé de la section d'investissement de 1 238 555,32 €
- Au compte 002, le résultat cumulé de la section de fonctionnement de 2 011 133

⇒ Adoptée à l'unanimité

▪ Budget supplémentaire - exercice 2021- Délibération 10

Madame BASQUIN précise aux membres que la délibération et le rapport relatif au compte administratif leur ont été transmis dans le dossier afférent à la séance. Madame BASQUIN propose de présenter le budget supplémentaire au travers d'un diaporama annexé au présent procès - verbal.

⇒ Adoptée à l'unanimité

Participation au capital social du GIP informatique des CDG - Délibération 11

Madame BASQUIN rappelle aux membres que par délibération en date du 9 novembre 2016, le Cdg59 a décidé d'adhérer au Groupement d'Intérêt Public Informatique des centres de gestion dont la convention constitutive a été approuvée par un arrêté ministériel en date du 9 juin 2017.

Initialement, le GIP informatique des CDG a été constitué sans capital.

L'arrêté interministériel du 3 mars 2021 a approuvé la modification de la convention constitutive du GIP comme suit :

- Le Cdg59 est identifié comme membre fondateur.
- Le capital du groupement est fixé à 232 500 €.
- Chaque part du capital est fixée à 2 500 €.
- Chaque membre détient une seule part.


Madame BASQUIN propose de procéder à l'inscription des crédits nécessaires au paiement de la participation au capital social du GIP Informatique des CDG.

Le Président souligne que Monsieur GODEFROY a été précédemment et depuis sa création Président du GIP informatique. Le Président du CIG Grande Couronne, au départ réfractaire du GIP assure désormais cette présidence.

⇒ Adoptée à l'unanimité

Le Président invite les membres à la signature de la convention de partenariat en présence de Monsieur Joffrey ZBIERSKI, Président de l'AMN.

La séance est levée à 12h11.

<p>Le Secrétaire de séance</p>  <p>Marc PLATEAU</p>	<p>Le Président</p> <p>Signé par : <u>Eric DURAND</u> Date : 23/09/2021 Qualité : <u>Président du Cdg59</u></p> <p>Éric DURAND</p>
--	--