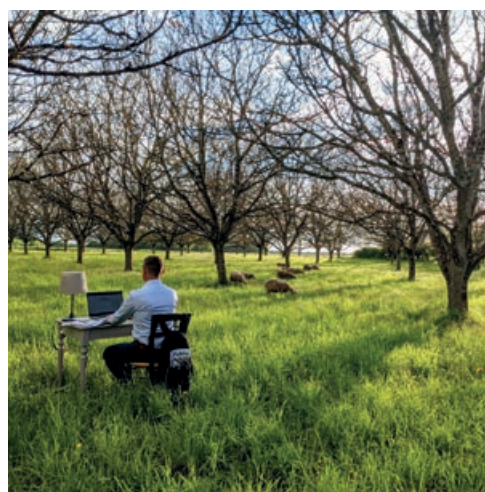


BILAN D'ACTIVITÉS 2021 DU CDG 59



ENJEUX - PERSPECTIVES 2022
ET NOUVELLE OFFRE DE SERVICES

SOMMAIRE

Une nouvelle offre de service pour de nouveaux besoins 3

Le CDG 59 a défini 4 priorités :

Qualité de vie et santé au travail 6

L'éthique 26

Les transitions numériques 34

La proximité 40

Conclusion : L'attractivité, un enjeu majeur pour l'avenir
des villes et des intercommunalités 57

Annuaire : Vos experts en direct 60

PRÉAMBULE

2021 : les transformations en matière de gestion des ressources humaines génèrent une nouvelle offre.

Ce bilan d'activité est un point de départ. Il permet de préciser l'ensemble des prestations, courantes et nouvelles, ainsi que les conditions d'accès pour l'ensemble des collectivités et EPCI du département.

2021 ouvre un grand nombre de dossiers qui marqueront le rythme des transformations pour la fonction publique territoriale.

1607 heures, lignes directrices de gestion, conseil médical, prévention des risques professionnels, rapport social unique, égalité professionnelle, éthique, déontologie/laïcité, médiation préalable obligatoire, protection sociale complémentaire, élections professionnelles, archivage numérique, télétravail, signature électronique, attractivité...



Pour chacun des enjeux, vous retrouverez en dernière page les coordonnées d'un·e expert·e pour vous éclairer.

L'essentiel en vidéo

En un format court, moins de 10 minutes, cette vidéo retrace les faits marquants de 2021 qui impactent directement les perspectives 2022.

<https://youtu.be/T9QcKEpabGU>





Éric DURAND

Maire de MOUVAUX

*Président du Conseil d'administration
du Centre de gestion de la fonction
publique territoriale du Nord*

Le CDG 59 adapte son offre pour répondre aux évolutions des besoins des collectivités et établissements publics. Ce bilan d'activité ne s'inscrit pas dans le passé. Il doit vous permettre de préparer l'avenir, d'anticiper les transformations. C'est pour cela que j'ai souhaité mettre en exergue les innovations et l'offre de service au fil de ces pages.

Outil de travail

Ce document se veut être, avant tout, un outil de travail pratique pour vous, élus, employeurs, responsables des ressources humaines, et pour tous ceux qui vous aident dans votre collectivité ou votre établissement public.

Il n'est pas exhaustif, mais il souligne les priorités du moment, les leviers pour vous accompagner et même les coordonnées de vos interlocuteurs privilégiés au sein du centre de gestion.

Clarifier les missions à votre disposition

Dans mes échanges quotidiens avec les employeurs territoriaux, je constate que les missions du CDG 59, son offre de service, manquent de clarté dans leur ensemble d'une part ; et d'autre part, peu finalement savent à quels services ils ont droit, en tant qu'adhérents ou non-adhérents.

Rendre compte

Nous savons que les bilans d'activité, en général, sont peu lus. Pourtant, ils permettent de vous rendre compte de l'action des services que vous financez. Il est donc bien nécessaire de vous les présenter.

Nos priorités

Comme j'ai pu déjà l'écrire, en écho à vos préoccupations, j'ai souhaité fixer des priorités claires pour l'action du CDG 59, nous en avons quatre principales :

- la **qualité de vie et la santé au travail**
- les **transitions numériques**
- l'**éthique**
- la **proximité** avec chaque collectivité et établissement public, proximité physique en étant sur le terrain, aux côtés des agents territoriaux et des partenaires sociaux ; et, proximité numérique en développant les outils adaptés pour un accès rapide aux services du CDG 59.

Les deux dernières années ont été atypiques, comme le démontre ce bilan de manière objective au travers des chiffres. Et pourtant, il a fallu tenir le calendrier des transformations qui a imposé à tous à un rythme soutenu. Les services du CDG59 n'ont pas fléchi et font face à des situations complexes.

Ce bilan est le vôtre. Je vous invite vivement à le consulter et à solliciter autant que nécessaire les agents du CDG 59, ils sont là pour vous faciliter la gestion de vos ressources humaines et votre utilisation du numérique.

Une nouvelle offre de service pour de nouveaux besoins

La législation a, encore cette année, évolué en matière de gestion des ressources humaines. L'offre de service du Centre De Gestion du Nord évolue pour apporter aux aux employeurs territoriaux les compétences dont ils ont besoin pour répondre aux obligations légales.

Le Centre De Gestion met donc à disposition des collectivités et des établissements publics un ensemble de compétences dont l'adhésion peut être obligatoire ou volontaire, en tout ou partie.

Ces adhésions constituent les principales ressources financières du CDG 59. Dans ce sens, les Centres De Gestion ont une obligation de résultat vis-à-vis de leurs « financeurs », les collectivités et établissements publics.



Au 1^{er} janvier 2022, **927** collectivités et établissements publics sont affiliés ou adhérents au CDG 59, ce qui veut dire que l'ensemble des instances territoriales du Nord fait appel aux compétences du CDG 59 d'une façon ou d'une autre.

Egalement, on compte 11 affiliés volontaires qui bénéficient ainsi de l'ensemble des services proposés aux affiliés obligatoires ; et, 40 affiliés à la prestation « socle commun de compétences ».

> COMMENT ACCÉDER AUX SERVICES DU CDG 59 ?

La cotisation obligatoire : celle-ci s'adresse aux **collectivités qui emploient moins de 350 agent-es** pour un ensemble de prestations.

> Services proposés : promotion de l'emploi territorial, organisation des concours et examens, bourse de l'emploi, gestion des Fonctionnaires Momentanément Privé-es d'Emploi, conseils de discipline, gestion des carrières des agent-es, conseil médical, comités techniques, Commissions administratives et consultatives paritaires, Comité technique, CHSCT, assistance juridique statutaire, déontologie/laïcité, droits retraite...

> **Taux de la cotisation obligatoire : 0,76 % de la masse salariale**

La cotisation additionnelle : elle correspond aux services d'aide à la décision. Facultative, elle vient compléter l'offre de l'adhésion obligatoire et s'adresse donc **à l'ensemble des collectivités et établissements déjà affiliés.**

> Services : accompagnement sur les projets d'emploi public (lignes directrices de gestion, temps de travail, télétravail, conseil en organisation...), assistance à la dématérialisation, conseil archivistique, l'action sociale, le conseil en sécurité

927
collectivités et
établissements
affiliés

du travail, l'assistance sociale, la mission de maintien dans l'emploi (prévention de la désinsertion professionnelle, bilan professionnel, accompagnement à la reprise, recrutement de personne en situation de handicap...), dispositif de signalement des actes de violence...

> Taux de la cotisation additionnelle : 0,24 % de la masse salariale

L'adhésion volontaire : elle s'adresse aux **non-affiliés** et permet d'accéder à l'ensemble des prestations proposées par le Centre de gestion aux collectivités et établissements affiliés.

> Services : ensemble des services issus de la cotisation obligatoire + ensemble des services issus de la cotisation additionnelle.

> Taux de la cotisation volontaire : 1,00 % de la masse salariale

L'adhésion au « socle commun de compétences » : ce **socle indivisible** de compétences est proposé aux collectivités et établissements **non-affiliés**.

> Services : organisation des concours et examens, secrétariat du conseil médical, assistance juridique statutaire, référent déontologue / laïcité, droits à la retraite, recherche d'emploi et mobilité.

> Taux d'adhésion au socle commun de compétences : 0,10 %

Le conventionnement service par service : permet d'accéder à des compétences et des expertises ciblées, développées par le Centre De Gestion pour répondre aux besoins des collectivités et établissements publics.

> Services : médecine professionnelle, prévention des risques professionnels, assistance à la dématérialisation, chômage, contrat d'assurance groupé, gestion des paies, assistance sociale, intérim, conseil en organisation, médiation, réalisation d'enquête administrative, archivage électronique, dispositif de signalement des violences, protection et action sociale...

> Tarification : dans le cadre d'un conventionnement, chaque prestation dispose d'une grille de tarification à l'acte ou au forfait disponible en ligne : www.Cdg59.fr > prestations



Pour vous accompagner, le Centre De Gestion est composé de :

166 personnes travaillant au CDG 59, dont 144 agent·es titulaires et stagiaires, et 22 contractuel·les sur postes permanents.

A cela, s'ajoutent 66 contractuel·les de la mission intérim territorial qui interviennent dans les collectivités à leur demande.

166
salariés
au CDG 59



Christine Basquin

Quatrième
Vice-Présidente
Maire de Sains-du-Nord
Délégation : Finances/
Carrières/CNRACL

BUDGET un équilibre fragilisé par la COVID19

En 2021, le budget du CDG 59 était de **13 321 000 €**.

Les principales ressources sont :

- les cotisations : **6 220 000 €**
- les services facturés : **2 823 900 €**
- le transfert de ressources du CNFPT pour les concours : **2 304 260 €**

Les principales dépenses sont :

- les charges de personnel pour : **9 884 040 €**
- les charges obligatoires pour : **2 227 200 €**

Pour 2022, le budget prévisionnel est de l'ordre de **13 856 000 €**



Début 2022, nous avons présenté aux membres du Conseil d'administration les orientations budgétaires du Centre De Gestion, les priorités, les réserves émises, l'équilibre fragile.

Nous retiendrons une attention particulière à établir un équilibre qui tient compte de ce contexte sanitaire atypique, pouvant impacter les services refacturés de l'ordre de **2,8 millions d'euros en 2022**, soit 20,3 % des recettes du CDG 59.

La plus grande part des recettes est liée aux cotisations et contributions de chacune de l'ordre de **6,8 millions d'euros**, soit 49,1 % des recettes pour le Centre. Autres recettes significatives, celles relatives au transfert du CNFPT pour l'organisation des concours à hauteur de **1,7 million d'euros pour 2022**, soit 12,5 % des recettes.

> « PRIORITÉ À LA SANTÉ AU TRAVAIL »



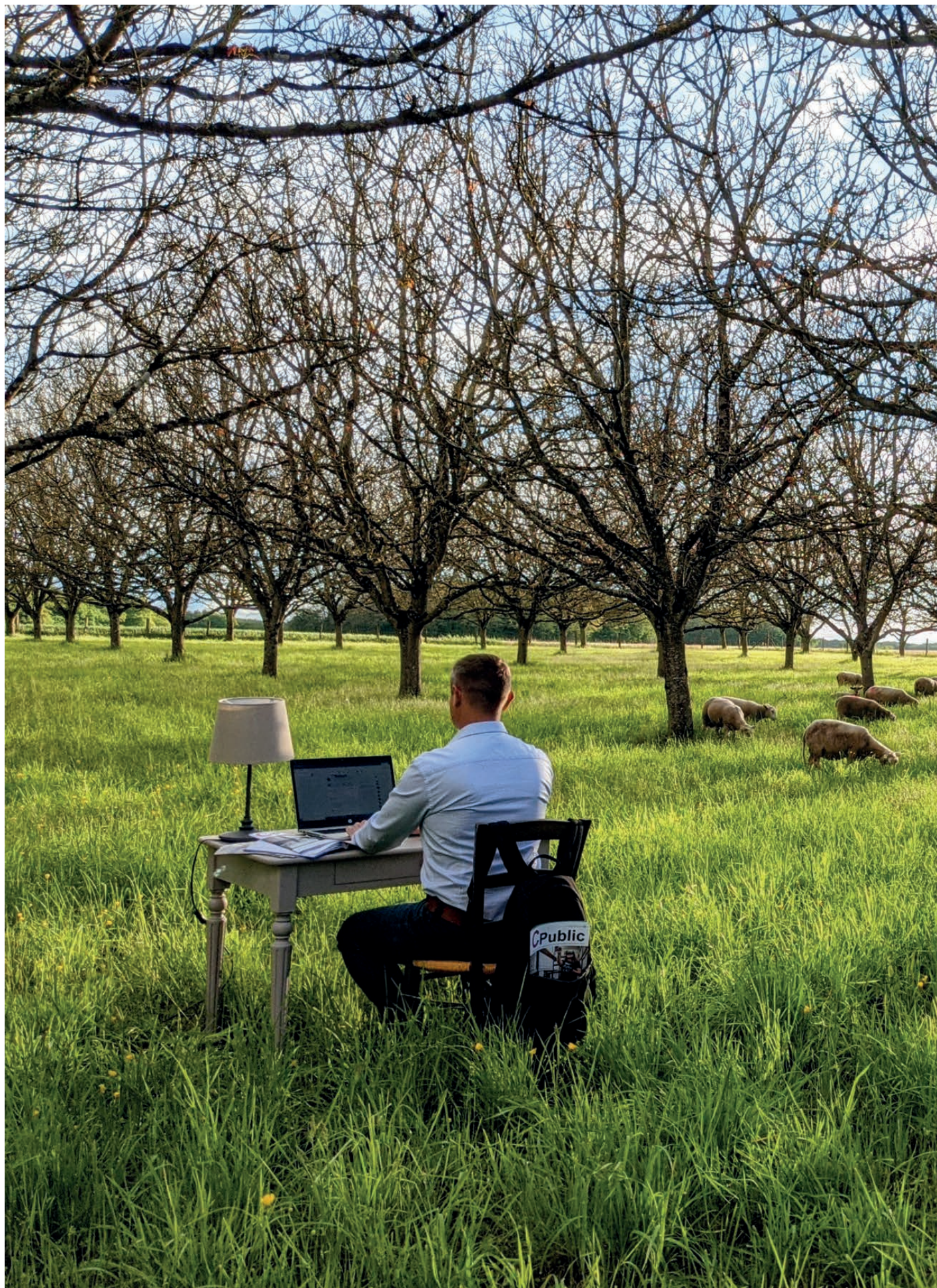
Le deuxième principe directeur est la maîtrise de la masse salariale, principale dépense pour le CDG 59 qui est un organisme de services s'appuyant sur son personnel. Celle-ci est de l'ordre de **10 millions d'euros**.

Pour maintenir le cap en 2022, cela passe par une stabilisation des effectifs, des créations de postes certes, mais par redéploiement ou recherche de recettes nouvelles. La priorité est accordée à un renforcement des effectifs de l'équipe médicale, pour la médecine professionnelle et la prévention des risques.

En troisième principe, notons la volonté de rechercher des financements pour accompagner les projets innovants. Nous avons déjà à notre actif, pour 2022, l'obtention d'une subvention d'un outil de partage numérique et une autre pour accompagner le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

2,8 M€
de services
refacturés

10 M€
de masse
salariale





PRIORITÉ 1

SANTÉ ET QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

UN PARCOURS PROFESSIONNEL ATTENTIONNÉ

De l'organisation des concours jusqu'au calcul de la retraite, les collectivités territoriales, les établissements publics et leurs agent-es sont accompagné-es tout au long de la carrière pour que celle-ci soit adaptée aux emplois et aux compétences. En 2021, la santé au travail prend une place prépondérante dans la gestion des ressources humaines.

**Elisabeth Masse**

Vice-Présidente
du Conseil
d'administration du
CDG 59 en charge
de l'Emploi et de la
Qualité de Vie
au Travail

« La QVT n'est pas un concept marketing pour renforcer l'attractivité des employeurs ; elle va bien au-delà. Ces trois termes « qualité », « vie » et « travail » illustrent l'ampleur des démarches et des conditions de réussite pour assurer un service public pérenne et de qualité.

En 2021, j'ai présenté aux membres du Conseil d'administration un rapport d'étape sur la thématique « Renforcer la Qualité de vie au travail pour des services publics encore plus performants ».

Celui-ci est un point de départ. Il fallait définir de quoi nous parlions, pour renforcer à bon escient l'offre de services du Centre De Gestion.

Ce rapport a été rédigé avec l'ensemble des Directions du CDG 59, car toutes sont concernées.

Rappelons que les domaines de compétences du Centre De Gestion sont la gestion des ressources humaines, la santé au travail, la prévention des risques, le déploiement de carrière, la transformation des organisations, la médiation...

A ce titre, Le Centre De Gestion du Nord a un double rôle : il est le référent des collectivités et établissements publics pour les aider à conduire des démarches de QVT et renforce, ainsi, son offre dans le cadre du projet de mandat.

En tant qu'acteur institutionnel en matière de Ressources humaines et de prévention, le Centre De Gestion est aussi un laboratoire d'innovation et de prospective sur la QVT. »

> LES CONCOURS

Le Centre De Gestion assure l'organisation des concours de catégories A, B et C et des examens professionnels, ainsi que l'établissement des listes d'aptitude.

Cette mission faisant partie du périmètre obligatoire du schéma de coordination, en 2021, le CDG 59 :

- assure la coordination régionale,
- est identifié comme seul organisateur régional de certaines épreuves,
- participe aux travaux nationaux et peut être identifié comme organisateur national dans certaines spécialités.

Tableau des activités concours de 2019 à 2021

	2019	2020	2021
Nombre de concours et examens	15	13	17 (dont 3 opérations reportées de 2020 liées à la crise sanitaire)
Nombre total de candidat·es inscrit·es	9 805	14 084	15 021

15 021

Nombre total
de candidat.es
inscrit.es

Info+

En 2021, Les métiers les plus recherchés sont ceux de la filière médico-sociale pour laquelle le nombre de postes est parfois supérieur au nombre de candidat.es. Dans la filière, on notera entre autres, le besoin de 33 médecins ou, encore, de 53 auxiliaires de soins principaux. Egalement, un concours très attendu s'est tenu en ce début d'année, celui du métier de gardienne brigadière et gardien brigadier de police municipale, dont la demande en poste augmente de manière significative en 2021 et, pour lequel, un deuxième concours a été programmé pour 2022 postes à pourvoir.



2021 a été une année très dense du fait de la crise sanitaire. 5800 candidat.es ont vu leurs épreuves décalées et ont concerné notamment les concours de technicien.ne, d'attaché.e et de gardien.ne brigadier.e de police municipale de fait, ce dernier concours a eu lieu 2 fois en 2021.



La crise a néanmoins permis d'accélérer la mise en place de la dématérialisation des inscriptions permettant aux candidat.es une simplification des procédures, un gain de temps, d'argent et plus écologique ; de leur côté les gestionnaires peuvent dé-

sormais instruire les dossiers via les accès sécurisés des candidat.es, gagnant en rapidité d'instruction et d'échanges.

2022 : Le schéma régional de coordination prévoit que les concours et examens soient accessibles sur l'ensemble du territoire régional, avec une répartition des organisations au sein de la Région Hauts-de-France et des centres d'écrits pour les concours de catégorie A et B, dans la continuité de la coopération qui était déjà bien ancrée depuis près de 10 ans.

5 800
candidat.es
ont vu leurs
épreuves
reportées du fait
de la pandémie,
dans des délais
très brefs.





NOUVEAU ! UN SEUL PORTAIL POUR TOUS LES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

En 2021 : création de la plateforme nationale unique d'inscription : concours-territorial.fr
Le taux d'absentéisme est passé de 35,38 % en 2019 à 25,74 % en 2021.

Cela répondait à une attente forte : pour un même concours, organisé la même année par plusieurs centres de gestion en France, dorénavant, il n'est possible de s'inscrire que dans un seul centre. C'est désormais possible en centralisant les inscriptions sur un seul portail ». « Avant le portail unique, certain.es candidat.es s'inscrivaient sur plusieurs centres pour augmenter leurs chances. Tout cela générait des coûts importants avec un impact non négligeable sur l'organisation du concours, avec un seul portail, c'est plus clair et tous les concours et examens programmés en France sont accessibles.



35 concours et 20 examens, retrouvez tous les concours et examens professionnels sur concours-territorial.fr

> LA PUBLICATION DES OFFRES PAR LA BOURSE DE L'EMPLOI

Les Centres De Gestion assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C.

Le CDG 59 :

- analyse et valide les déclarations et les offres d'emplois, pour diffusion sur le site emploi-territorial.fr et sur l'espace commun aux trois versants de la fonction publique, la Place de l'emploi public, soit en 2021, 5 203 offres d'emploi des collectivités du département du Nord ;
- renseigne et alerte les cas échéant les collectivités et établissements du ressort du CDG 59 sur la conformité statutaire de leurs opérations

de recrutement et sur leurs obligations (publicité des vacances et créations d'emplois, diffusion des offres d'emplois et saisie des décisions de nomination).

Fonction publique territoriale :

Le nombre d'offres publiées, à pourvoir dans la région Hauts-de-France, est de :

Année	2019	2020	2021
Nombre d'offres	3 924	3 106	5 203

Pour les trois versants de la fonction publique, le nombre total d'offres, en 2021, au niveau de la région est de 12 300 offres, dont 42,3 % spécifiquement pour la fonction publique territoriale.

5 203
offres d'emploi
publiées
en 2021

> PROMOTION DE L'EMPLOI PUBLIC ET MOBILITÉ

Plusieurs actions ont été menées pour promouvoir les métiers et la mobilité : le CDG 59 est l'interlocuteur en accompagnement personnalisé des fonctionnaires dans leur mobilité ou leur réintégration

En 2021, les actions sont les suivantes :

- Participation à l'action de la Caisse d'Aide Sociale de l'Éducation Nationale (CASDEN) pour la valorisation de la marque employeur dans la fonction publique territoriale et des métiers auprès d'un public collégien, au travers d'un jeu vidéo intitulé « Territoriaux : Agents Très Spéciaux ».



- E-salon Les Clés de l'Emploi et de l'Alternance du 25 mai au 11 juin 2021 : présentation d'un webinaire et échanges avec des candidat-es.
- Forum en ligne « À vos stages et 1^{ers} Emplois 2021 » de l'Université de Lille, du 29 novembre au 10 décembre 2021 : présentation d'un webinaire et échanges avec les étudiant-es.

- Réunions d'information aux lauréat-es de concours : co-présentation d'un webinaire, les 20 avril et 18 novembre 2021.

> LA MISSION D'INTÉRIM TERRITORIAL

La Mission d'Intérim Territorial (MIT) comporte les aspects suivants :

- Recherche de candidat-es
- Recrutement et gestion des personnels mis à disposition des structures territoriales
- Suivi des missions réalisées.
- Facturation des prestations

2021 a été une année de forte activité avec **57 structures d'accueil**, la mise à disposition de **4 brigadistes titulaires** et **66 agent-es contractuels**.



Le CDG 59 souhaite aller plus loin, dans l'anticipation et la préparation, en proposant une formation tout-en-un, à celles et ceux qui viendront rejoindre son vivier de contractuel-es intérimaires, composé aujourd'hui de près de 80 personnes.

80
contractuel.les
intérimaires

L'année est marquée par la formation de secrétaires de mairie, en partenariat avec Pôle emploi et la Région qui permet d'identifier des candidat-es potentiel.les. La formation, courte, se pratique en alternance, et donc, en partie dans une collectivité en tant que stagiaire. Les sessions sont organisées par le CDG 59, avec le CNFPT et les Pôles Emploi. Une opération gagnante pour tous avec un job quasi assuré à la clé.



ZOOM SUR L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

Les collectivités s'appuient fortement sur le CDG pour recruter notamment sur les emplois en tension :

- un long et toujours incertain rétablissement de la situation sanitaire (post-épidémie) conduisant à des remplacements d'agent-es en arrêt,
- un accroissement de départs définitifs de personnel, notamment sur les métiers en tension,
- une raréfaction de candidat-es qui s'amplifie, en lien avec le niveau de rémunération, concurrencé par celui du secteur privé,
- des charges croissantes, en particulier celles liées aux déplacements, freinent les candidatures en zones rurales ou périurbaines.

La prévision d'au moins 2 sessions annuelles de formation de secrétaire de mairie, à compter de 2023, devrait répondre à une partie des attentes des missions temporaires.



> LA GESTION DES CARRIÈRES

Le CDG 59 constitue et tient à jour un dossier individuel par fonctionnaire, titulaires et stagiaires

Ce dossier retrace la carrière de l'agent : nomination ou titularisation, avancement d'échelon et de grade, mise à disposition, détachement, congé parental, congé de longue durée ou de longue maladie, démission, retraite, sanctions...



Ainsi, **26 000** fonctionnaires et stagiaires sont suivis : les gestionnaires préparent et transmettent les arrêtés de nomination, d'avancement d'échelon, de grade, d'intégration, de reclassement suite aux réformes et effectuent les calculs de reprise des services antérieurs à la nomination, l'attribution de bonifications

d'ancienneté, les reclassements en cas de nomination par avancement de grade ou par promotion interne.

Au cours de l'année 2021, **43 509** arrêtés ont été saisis.

Les gestionnaires carrière assurent la préparation des dossiers soumis à la Commission administrative Paritaire (licenciements, contestations d'entretiens professionnels...).



La situation des agent-es contractuel·les est tout aussi assurée, avec une aide aux collectivités sur les conditions de recrutement, **1 049** dossiers d'agent-es contractuel·les en 2021, et la gestion des Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

L'année 2021 a également été marquée par le changement du Système d'Information des Ressources Humaines : SIRH.

26 000
fonctionnaires
et stagiaires
suivis

1 049
dossiers
d'agent.es
contractuel.les

> L'ASSISTANCE JURIDIQUE ET STATUTAIRE

Le Centre de gestion assure pour les agent.es des collectivités territoriales et établissements publics affiliés une assistance juridique statutaire, analyse et suivi de la réglementation, mise en place de formations statutaires, gestion de l'indisponibilité physique et protection sociale.

La documentation statutaire est mise à disposition sur le site internet du CDG 59.

Elle s'articule autour de divers formats en fonction des sujets abordés. Les CDG INFO retracent toute l'actualité statutaire ; les fiches « carrières », les fiches « Info Statut », les « zoom sur » et les « zooms thématiques » sont rédigés par les expert.es du conseil statutaire et juridique du CDG 59 pour permettre aux collectivités de mieux appréhender le statut applicable aux agent.es. Ces dernières peuvent également retrouver des modèles d'actes administratifs à adapter à leur situation.

L'année 2022 voit l'application à compter du 01 mars 2022 du code général de la fonction publique suite à la parution de l'ordonnance du 24 novembre 2021.

Plusieurs réformes statutaires sont attendues en 2022 : réorganisation des carrières de la catégorie C, transposition dans la fonction publique territoriale de la réforme de la filière médico-sociale des accords de Ségur, création du conseil médical suite à la fusion du comité médical et de la commission de réforme.

> L'OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET LE RAPPORT SOCIAL UNIQUE

Les collectivités employeuses sont tenues d'élaborer annuellement un rapport social unique (RSU) à partir des données renseignées dans la base de données sociales (BDS) accessible aux membres du comité social territorial.

A retrouver sur www.cdg59.fr :

En 2021 :

- Le fascicule « pyramide des conditions d'avancement de grade et de promotion interne » a été modifié,
- Le guide des agent.es contractuel·les a été mis à jour,
- Les fiches info STATUT ont été mises à jour,
- 25 CDG-INFO ont été publiés ou ont été mis à jour régulièrement

en fonction de l'actualité législative et réglementaire,

- 56 fiches « carrières » ont été mises à jour (PPCR 2021, revalorisation 01/04/2021 et revalorisation 01/10/2021),
- Plusieurs modèles d'arrêtés ou de contrats ont été créés ou mis à jour,
- 45 ACTUS ont été publiées sur le site Internet du CDG 59.

45

ACTUS ont été publiées sur le site



170
collectivités
accompagnées
en 2021

Les Centres De Gestion rendent accessibles, sans condition d'affiliation, un portail numérique dédié au recueil des données.

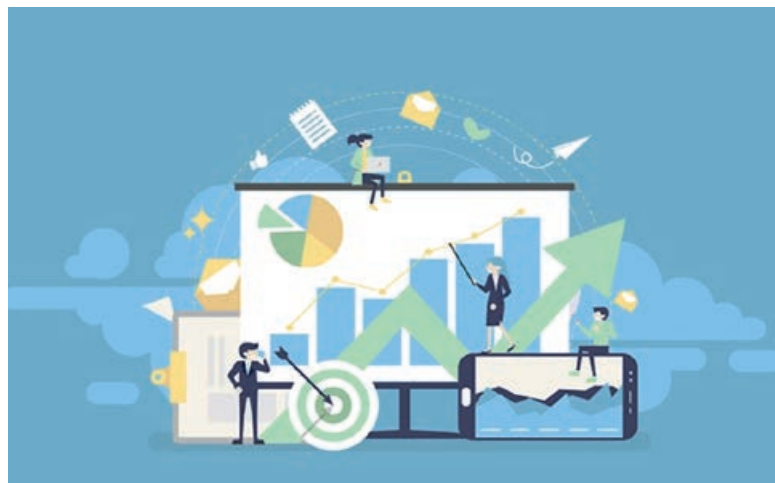
Le CDG 59 assure la coordination de l'ensemble des centres de la région Hauts-de-France.

www.donnees-sociales.fr

L'enquête de données sociales : les Centres De Gestion centralisent les données sociales avec le site www.donnees-sociales.fr, ce qui donne des synthèses sur des thématiques telles que la parité, les risques psychosociaux, la prévention, la sinistralité, l'absentéisme, leurs évolutions 2015-2017, et la comparaison par strate de collectivité.

sionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC).

En 2021, l'accompagnement des collectivités se diversifie pour toucher le plus grand nombre d'employeur·ses par téléphone et visioconférences : diffusions d'outils, accompagnement personnalisé, organisation de visioconférences sur proposition...



853 rapports sociaux uniques ont été validés dans l'année : 373 collectivités employant au moins un·e agent·e et 480 rapports de collectivités sans agent·e.

Le CDG 59 a accompagné **170** collectivités, en 2021, à valoriser leurs données en réalisant et diffusant des synthèses thématiques : RASSCT / Handitorial / RSC / Absentéisme / RPS / comparaison du BS 2019 et du RSU 2020 / comparaison avec un échantillon de collectivités...

L'Observatoire Régional de l'Emploi et des données sociales (OREDS) :

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 Prévi-

Ces synthèses chiffrées et graphiques sont des outils de gestion interne, de dialogue social à destination des élu·es, des fonctions d'encadrement, de direction et des agent·es. Elles résument en quelques pages les données importantes qui peuvent, selon leur nature, devenir des points d'alerte nécessitant la mise en place de plans d'action.

Les CDG adaptent leurs outils pour répondre aux nouveaux besoins des collectivités. Ainsi, un outil d'élaboration des Lignes directrices de gestion a été créé en 2021 à partir du rapport social unique et proposé aux collectivités > **82** demandes ont été traitées.

> LE CONSEIL EN ORGANISATION

A la demande des collectivités, le CDG 59 peut intervenir sur tout ou partie des missions suivantes :



- Organisation des services : adéquation effectifs / missions / ressources,
- Aménagement du temps de travail : adaptation des horaires à la charge de travail, mise en place de l'annualisation,
- Mise en place de nouveaux outils de gestion des ressources humaines : organigramme, fiches de poste, refonte des procédures, évaluation.

Le CDG 59 accompagne également les collectivités en matière d'emploi et de politiques des ressources humaines en lien avec les évolutions réglementaires et législatives.

Le conseil aux collectivités s'est porté sur la mise en application de la loi de transformation de la fonction publique et dans le cadre du comité technique :

- **147** dossiers d'élaboration des lignes directrices de gestion
- **119** projets sur la réforme du temps de travail et des 1 607 heures.

La convention de partenariat signée en 2021 avec le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne doit permettre l'acquisition d'un module de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences. Ce module est testé en 2022 avec des collectivités pilotes avant d'étudier un éventuel déploiement.

> LE CHÔMAGE

Le régime d'assurance chômage a pour objet de verser aux travailleur·ses involontairement privé·es d'emploi un revenu de remplacement proportionnel à leur revenu d'activité.

Les employeur·ses du secteur public ne sont pas affilié·es de droit à l'assurance chômage et doivent assurer eux-mêmes ce risque pour leurs ancien·es agent·es, fonctionnaires et contractuel·les de droit public.

Ainsi, depuis le 1^{er} septembre 2021, le CDG 59 assure, sous convention, pour le compte des collectivités et établissements publics qui le souhaitent, la prestation chômage.

En 2021 :

73 communes ont été concernées, pour 95 allocataires.

69 collectivités ont adhéré.

669 dossiers ont été traités pour un suivi mensuel, des ouvertures de droits, réadmissions...



> LA MÉDECINE DU TRAVAIL

Le nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie dans le département est de **12,1 jours /agent.es / an**. Pour les collectivités et EPCI du Nord, cela représente : **507 306 journées d'absence**, soit 1 409 agent-es en équivalent temps plein (ETP). Les métiers territoriaux sont fortement exposés aux risques professionnels, la santé au travail est un enjeu majeur.

Le Pôle Santé Sécurité au Travail a été créé au sein du CDG 59 en 2014, permettant ainsi le décloisonnement des services et le regroupement des missions de sécurité au travail, de médecine préventive et d'accompagnement individuels. Cette mission s'inscrit dans un cadre pluridisciplinaire.

Le CDG 59 déploie son accompagnement à travers la convention d'adhésion au Pôle Santé Sécurité au Travail.

Dans une approche globale et préventive, la ou le médecin du travail :

- assure la surveillance médicale des agent-es ;
- agit sur le milieu professionnel.

Activité du pôle prévention santé au travail de 2019 à 2021

	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes au Pôle PST	675 collectivités adhéraient à la précédente convention		521
Nombre de visites périodiques	8837	4354	3442
Nombre de visites particulières	3723	3013	3303
Nombre d'entretiens infirmier-ères (VIP)	1088	310	1927
Nombre de téléconsultations	N'existait pas	921	148

La Covid19 a eu un impact significatif sur le nombre de visites périodiques. Des recrutements ont été menés pour renforcer l'équipe médicale pluridisciplinaire et rattraper le retard.

L'accompagnement sur mesure intègre à la fois la mise à disposition de temps médecin ou infirmier-e pour le suivi périodique et particulier des agent-es et les interventions ponctuelles des expert-es de l'équipe pluridisciplinaire piloté-es par la-le médecin du travail (missions d'inspection, document d'évaluation des risques professionnels, accompagnement à la mise en œuvre des politiques de prévention, diagnostic des risques psychosociaux, permanences psychologiques, permanences sociales, accompagnement en ergonomie...).



CANCER DU SEIN : comment prévenir le risque de désinsertion professionnelle ?

Le CDG 59 a été sollicité par le Nouvel Institut (LNI), en partenariat avec l'Institut National du Cancer (INCA) pour participer à un travail d'expérimentation sur le retour et le maintien en emploi consécutivement à un cancer du sein. L'objet étant d'étudier et de rechercher des pistes innovantes, afin d'améliorer les dispositifs existants et en élaborer de nouveaux en travaillant avec des agentes qui ont eu l'expérience d'un cancer du sein et avec les personnes de leur environnement professionnel.

Un groupe de travail a été mis en place dès le premier semestre 2021 au sein du CDG 59 pour travailler avec des agentes de collectivités du département du Nord. Un groupe de pilotage composé de professionnel-les de santé, d'agent-es et de manager-ses concerné-es directement et indirectement par cette problématique s'est réuni à 4 reprises sur l'année 2021.

> PERSPECTIVES :

Le plan santé au travail dans la fonction publique 2022-2025 évoque plusieurs axes de développement qu'il convient d'intégrer dans la politique de prévention du Pôle.

Il s'agit notamment de :

- Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention
- Favoriser la qualité de vie et des conditions de travail
- Prévenir la désinsertion professionnelle
- Renforcer et améliorer le système d'acteur·rices de la prévention

> LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Les préventeur·rices sont mis·es à disposition des collectivités pour réaliser diverses missions telles que :

- l'inspection des locaux ;
- l'évaluation et le conseil permettant de répondre aux différentes obligations réglementaires d'évaluation des risques professionnels ;
- des actions de sensibilisation sur des risques définis ;
- la participation aux CHSCT et/ou CTL ;
- la réalisation d'enquêtes à la demande du CHSCT du CDG 59 ;
- l'accompagnement des assistant·es et conseiller·es de prévention dans l'exercice de leurs missions.

Cette mission s'inscrit dans un cadre pluridisciplinaire.

35 collectivités et établissements publics affiliés ont activé les pres-

tations des agent·es chargé·es de la fonction d'inspection (ACFI) en 2021.

7 collectivités et établissements publics du socle commun ont une convention spécifique ACFI.

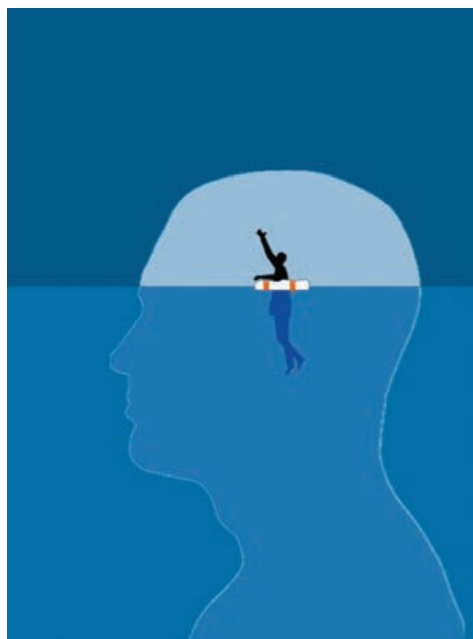
30 employeur·ses ont été accompagnés dans la rédaction de leur document unique en 2021.

> LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le CDG 59 propose un accompagnement à l'intégration des RPS dans le Document Unique.

L'objectif de la démarche de prévention des risques psychosociaux consiste :

- à réaliser un diagnostic quantitatif et qualitatif des RPS afin d'analyser les conditions de travail et identifier des facteurs de RPS ;
- mettre en évidence les points de force et d'améliorations de l'organisation ;



30
employeur·ses
accompagnés
dans la rédaction
de leur docu-
ment unique



Agent.es techniques, de CCAS, de la petite enfance ou encore du portage de repas, chaque situation professionnelle fait appel à une réponse pluridisciplinaire



Docteur Christine FURON

Médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59.

« Aujourd'hui, pour beaucoup, la QVT est vague. Pour ma part, avec l'équipe pluridisciplinaire, nous nous intéressons à la santé au travail des agent.es. C'est un des aspects de la QVT qui vient s'ajouter aux multiples approches de la QVT.

Le terme « bien-être » dans son travail se conjugue avec bien vivre son travail. Mal vivre son travail a un impact rapide sur la santé physique ou mentale. C'est sur ce champ que l'équipe de santé au travail accompagne les employeur-ses, sur leur rôle en matière de prévention. Le Centre De Gestion déploie une offre transversale de psychologues, ergonomes, médecins du travail autour de métiers fortement exposés.

« Actuellement, nous travaillons avec la Ville de Croix sur le finan-

cement d'un plan de prévention sur trois ans, de quoi s'agit-il ? »

Ce plan de financement mérite toute notre attention. Il s'agit du Fonds National de Prévention de la CN-RACL. Nous accompagnons la ville de Croix dans sa réponse à l'appel à projet relatif à la prévention des risques professionnels des métiers de la petite enfance.

L'objectif est d'enclencher un programme d'actions sur trois ans relevant de l'ergonomie, de la psychologie, de la formation des agent.es à la PRAP, soit la Prévention liée aux Activités Physiques. Cela passe par un certain nombre d'étapes de formalisme sur lesquelles nous sommes présent.es.

Certains métiers sont « fortement exposés ».

Le portage de repas en fait partie. Ce métier fera l'objet d'un prochain appel à projet du FNP/CNRACL. Les collectivités peuvent accéder à des financements conséquents. Nous serons là pour les accompagner. Autres métiers aux risques professionnels élevés, le Centre De Gestion a inscrit dans son rapport QVT les métiers des agent.es techniques et des agent.es des CCAS comme cibles de la mandature. »



- proposer des stratégies de prévention et des pistes d'améliorations en vue de maîtriser ou de réduire ces risques.

Le CDG 59 a choisi de mettre à disposition un·e assistant·e social·e du travail afin d'accompagner les collectivités et leurs agent·es, autour de diverses problématiques telles que le handicap, l'information statutaires, l'accès aux droits légaux, les aides sociales, le maintien en emploi. Cet accompagnement spécifique œuvre en combinaison des actions pluridisciplinaires à prévenir la désinsertion professionnelle.



La prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS) est un axe majeur du développement des missions des ACFI en parallèle de leur participation aux projets impulsés par le CDG 59 comme le dispositif de signalement ou les enquêtes administratives.

> LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le CDG 59 :

- réalise des études pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des agent·es, des bilans professionnels, des accompagnements à la reprise, du plan d'actions à l'accompagnement en collectivités ;
- intervient également pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap notamment via l'apprentissage aménagé. Il s'agit d'une mission qui fait l'objet d'un partenariat avec **le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées** dans la fonction publique qui finance en partie ces actions.

L'équipe a vocation à aider la réintégration d'un·e agent·e au sein de sa collectivité suite à une absence prolongée et/ou à accompagner à



Le CDG 59 était sur le stand de la FNCDG à Préventica - Septembre 2021- Lille grand Palais



l'intégration d'un·e agent·e dans le cadre d'un reclassement. L'objectif étant d'éviter l'inaptitude ou éviter la désinsertion professionnelle. Les missions du ou de la psychologue chargé·e du maintien dans l'emploi consistent à accompagner l'autorité territoriale sur les sujets suivants :

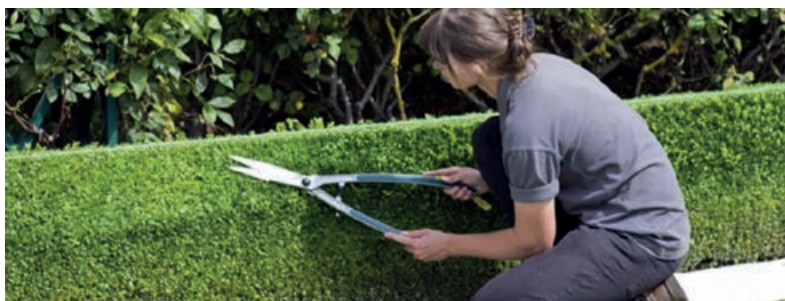
- un accompagnement anticipé des agent·es en risque d'inaptitude ou de restriction d'aptitude qu'ils-elles soient en activité ou en congé pour maladie, accident ;
- un accompagnement sur l'explication des dispositifs existants en termes de formation ;
- un accompagnement global, personnalisé et pluridisciplinaire autour des questions de reclassement et de reconversion professionnels ;
- une information sur l'ensemble des aides proposées par le FIPHFP ainsi qu'une assistance à la mobilisation de ces aides.

Suivi du maintien dans l'emploi de 2019 à 2021 :

	2019	2020	2021
Nombre d'entretiens sociaux réalisés	100	150	206
Nombre de dossiers MDPH et FIPHFP réalisés	21	26	31
Nombre d'agents reçus en entretiens psy (une fois ou +)	61	69	114
Nombre d'accompagnement à la Période de préparation au reclassement (PPR)		4	5
Nombre de bilans professionnels	35	20	22
Nombre d'études de poste de travail	90	45	24*
Nombre de jours de permanences psy chez les employeurs	1.5	4.5	8.5

De 2019 à 2021, le nombre d'agent·es reçu en entretien psychologique a été multiplié par deux. Le lien avec la Covid19 est établi par les médecins.

(*) : fin d'activité de terrain de notre ergonome en juillet 2021.



> SITUATION DE HANDICAP : L'APPRENTISSAGE ACCOMPAGNÉ

Cette mission favorisant le recrutement de nouveaux·lles apprenti·es en situation de handicap dans la fonction publique permet au CDG 59 de développer des compétences dédiées à l'accompagnement des collectivités employeur·ses, des apprenti·es et des maître·sses d'apprentissage.



ACCUEILLIR UN·E APPRENTI·E EN SITUATION DE HANDICAP : UN ACTE FORT POUR TOUS !

30 mars 2022. Animé par l'AGAP - CFAS Formation et le CDG 59, 30 maître·sses d'apprentissage se sont retrouvées ce matin à Thiant, pour échanger sur la fonction de maître·sse d'apprentissage ou d'apprenti·e et sur les modalités des examens.

Leur implication permet de faire évoluer les mentalités autour du handicap et d'accueillir davantage de personnes en situation de handicap dans les collectivités.

Théo, un apprenti du CFAS, a ainsi présenté son projet professionnel dans le cadre de son CAPA de jardinier-paysagiste et son ouvrage sur la stèle de la commune dédiée aux personnes ayant été touchées par l'amiante.

- Nombre d'apprenti·es recruté·es en contrat d'apprentissage en 2021

> 23

- Nombre d'apprenti·es suivi·es en cours de formation

> 27

- Nombre de pérennisation

> 9

Le développement de l'apprentissage aménagé est un axe majeur de la convention de partenariat qui sera renouvelée avec le FIPHFP pour la période 2022-2025.

L'accent est mis sur la pérennisation des postes après la formation des apprenti·es, par le biais de partenariats associatifs et de travail sur le projet professionnel de l'apprenti·e.

> LA GESTION DE LA PAYE



Le service paie du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord assure, sous convention, depuis le 1^{er} janvier 2011 pour le compte des collectivités qui le souhaitent, la prestation concernant la paie de leurs agent·es.

Nombre de collectivités adhérentes : **33** collectivités dont des syndicats mixtes, des Etablissements Publics de Coopération Culturelle, des communes, des CCAS, des EPCI ;

Nombre de fiches de payes réalisées : **9 541** fiches de paie ont été réalisées en 2021.

> LE CALCUL DE LA RETRAITE



Le centre de gestion est habilité à recueillir, traiter et transmettre aux régimes de retraite, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, les données relatives à la carrière et aux cotisations des agent·es. Ils apportent leur concours aux régimes de retraite pour la mise en œuvre du droit à l'information des actifs sur leurs droits à la retraite.

En 2021, **2 241** dossiers ont été traités.

La nouvelle convention de partenariat prévoit également une nouvelle mission : le renseignement des agent·es en fonction dans le cadre des accompagnements personnalisés retraite en lien avec le service RH de la collectivité ou de l'établissement.

Cette nouvelle mission est mise en place depuis le 1^{er} janvier 2022.

> L'ASSURANCE STATUTAIRE



L'absentéisme représente un coût important. Le Centre De Gestion peut souscrire, pour le compte des collectivités et établissements du département qui le demandent, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers découlant de l'indisponibilité physique des agent·es et peut assurer toute tâche administrative à la demande des collectivités et établissements publics.

Au 1^{er} janvier 2021, le contrat d'assurance des risques statutaires a été renouvelé pour une période de 4 ans.

2 241
dossiers de
retraite traités



Evolution de 2020 à 2021 des arrêts dans cet échantillon représentatif de 276 collectivités :

	2020	2021	Evolution 2021/2020
Proportion d'agent-es absent-es <i>Nombre d'agent-es en arrêt au moins une fois dans l'année / 100 agent-es</i>	22,9%	24,8%	+8%
Fréquence des arrêts <i>Nombre d'arrêt dans l'année</i>	1,46	1,50	+3%
Nombre d'arrêté-es par an pour 100 agent-es	33,4	37,4	+12%
Durée moyenne, en jours, des arrêts	38,9	39,1	+0,1%
Taux d'absentéisme	4,6%	5,2%	+12%

Le taux d'absentéisme (nb. d'heures d'absence / le nb. d'heures annuel x 100) progresse de **12 %** entre 2020 et 2021 sur cet échantillon de 5 971 agent-es.

276 collectivités y adhèrent pour couvrir le risque sur 5 971 agent-es.

On notera une très faible mobilisation des dispositifs d'accompagnement par les collectivités et associés aux contrats :

- Le soutien psychologique ;
- Le reclassement et le maintien dans l'emploi ;
- Les actions de prévention.

Alors que les chiffres montrent une situation inquiétante et coûteuse. Pour

2022, le premier enjeu pour le CDG 59 consiste à développer pleinement les services associés et permettre ainsi un pilotage de l'absentéisme.

Sur un plan réglementaire, les contrats d'assurances seront impactés par trois mesures :

- la durée du congé de paternité qui a été allongée en 2022 ;
- le capital décès fixé désormais à 12 fois le dernier traitement de l'agent-e ;
- les conditions d'indemnisation du temps partiel thérapeutique.



**Suivi des collectivités adhérentes à l'action sociale négociée
par le CDG 59 :**

	2019	2020	2021
Collectivités adhérentes	157	153	136
Nombre d'agent-es	5 913	5 657	5 234
Taux de contribution	0,85 %	0,85 %	
Cotisations minimales	179 € / agent-e	179 € / agent-e	79 € / agent-e
Cotisations maximales	239 € / agent-e	239 € / agent-e	299 € / agent-e
Taux de retour	78,15 %	81,05 %	70 %
Nombre de dossiers traités	10 725	6 979	6 371

> L'ACTION SOCIALE

Depuis le 1^{er} janvier 2010, le CDG 59 accompagne les collectivités afin de mettre en œuvre une politique d'action sociale mutualisée.

Cette mission comporte deux aspects :

- L'aide et l'assistance aux collectivités pour mettre en œuvre les politiques et les dispositifs d'accompagnement social ;
- La mise en œuvre et le pilotage des dispositifs contractuels (contrat cadre d'action sociale).

Véritable outil de partenariat et vecteur d'accompagnement social, le PASS Territorial offre des prestations de qualité dans l'intérêt des agent-es et de leurs familles. Il vise à améliorer les conditions de vie des agent-es 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. Sur cette base, un contrat cadre a été conclu avec Plurélya pour la période 2020-2025. de qualité dans l'intérêt des agent-es et de leurs familles. Il vise à améliorer les conditions de vie des agent-es 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. Sur cette base, un contrat cadre a été conclu avec Plurélya pour la période 2020-2025.

Le dispositif mis en œuvre au 1^{er} janvier 2021 avec Plurélya apporte plus de souplesse : les collectivités ont le choix entre 6 formules « clé en main » adaptées aux besoins des agent-es et aux contraintes budgétaires des collectivités, avec la création de la formule découverte (1^{er} niveau d'adhésion) qui permet aux collectivités de mettre en place un accompagnement social minimum pour un coût de 79 €.

> PROTECTION SOCIALE

Pour les collectivités et établissements publics souhaitant participer au financement des garanties de protection sociale complémentaire souscrites par leurs agent-es, le Centre de gestion propose un accompagnement.

Sont concernés les contrats et règlements portant sur :

- Les risques d'atteinte à l'intégrité physique de la personne et les



risques liés à la maternité, désignés sous la dénomination de risque « santé » ;

- Les risques d'incapacité de travail et, le cas échéant, tout ou partie des risques d'invalidité et liés au décès, désignés sous la dénomination de risque « prévoyance ».

Le CDG 59 gère actuellement ce dispositif pour le compte de **37** structures et **1 349** agent·es.

Perspectives :

- La participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics devient obligatoire dans le champ de la santé et la prévoyance. Le montant de ces parti-

Info+

Retrouvez en ligne toutes les informations et webinaires du CDG 59 sur la protection sociale complémentaire :

www.Cdg59.fr

> accompagnement sur l'emploi et les RH

> accompagnement social des agents

> protection-sociale



37
structures
gérées pour
la protection
sociale



cipations a été fixé par le décret du 20 avril 2022.

- L'obligation de participation financière en santé s'impose aux collectivités employeuses à compter du 1^{er} janvier 2026. L'obligation de participation financière en prévoyance s'impose aux employeur·ses territoriaux·ales à compter du 1^{er} janvier 2025.

Le code général de la fonction publique introduit une obligation pour les Centres De Gestion de conclure des conventions de participation. Les collectivités auront la possibilité d'y adhérer.

Par ailleurs, il est désormais possible de conclure au niveau local des accords collectifs dans le champ de la

protection sociale complémentaire (PSC), ces accords pouvant rendre obligatoire l'adhésion des agent·es aux conventions de participation.

On notera un dialogue social renouvelé prenant appui sur un accord de méthode, préalable à un accord collectif et alimenté par une enquête auprès des collectivités pour recenser leur besoins signé en 2022 par le Président du Centre de gestion avec toutes les organisations syndicales. L'année 2022 est dédiée à la négociation et préparation des marchés. Les collectivités, qui n'adhèrent pas encore, pourront ainsi utiliser l'offre du Centre de gestion pour répondre à leurs obligations en matière de financement de la protection sociale complémentaire de leur personnel.





PRIORITÉ 2



L'ÉTHIQUE, UNE OBLIGATION

Égalité professionnelle, déontologie, laïcité, dispositif de signalement, médiation préalable obligatoire... les questions de comportements humains et, plus précisément, la conduite des individus en société occupent une place importante dans la législation et les obligations des collectivités. Il en découle de nouveaux services proposés par le Centre De Gestion.



L'éthique, c'est ce qui guide les pas des agent-es au quotidien. Et ce n'est pas nouveau ! Ce sont les droits et obligations pour les agent-es : le statut de la Fonction publique de 1983 fixe ce cadre et avant lui, le statut de 1946 et même la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui pose le principe de responsabilité des agent-es dans son article 15.

C'est le pendant des missions d'intérêt général pour les agent-es. Il s'agit de respecter les principes et valeurs de service public et notamment l'égalité, la continuité, la transparence, la neutralité... et pour les employeur-ses de mettre en place les dispositifs garantissant ces principes et le dialogue sur ces enjeux.

Les Centres De Gestion ont une fonction de conseil en matière de ressources humaines et donc sur les droits et obligations des agent-es. Et progressivement, le législateur a renforcé le rôle des Centres De Gestion en matière d'éthique.

Ainsi, chaque agent-e et collectivité peut saisir le collège de déontolo-

gie sur les questions de cumul d'activités ou de conflits d'intérêt, faire un « signalement » ou une alerte « éthique » (notamment pour des cas de corruption, prise illégale d'intérêts, discrimination, harcèlement moral ou sexuel), interroger sur les questions de laïcité. Le champ est vaste à l'image de l'ampleur des services publics et des enjeux de la société. Le collège de déontologie et les membres de la commission en charge de l'examen des signalements conseillent et accompagnent les agent-es et les collectivités sur ces sujets en toute confidentialité.

> ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

En 2021, le CDG 59 adopte un nouveau plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle 2021/2024 intégrant notamment la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des violences sexistes et sexuelles à disposition des collectivités et des agent-es, des actions de sensibilisation et communication au travers des médias, la sensibilisa-



tion des personnels, des élu-es, des membres des jurys, la création de ressources, le développement de l'accompagnement des collectivités à l'élaboration des plans pluriannuels sur l'égalité professionnelle.

Un outil d'élaboration automatisée du Rapport de Situation Comparée, d'élaboration du plan tri-annuel, ainsi qu'un baromètre permettant aux collectivités de se situer en la matière sont mis à disposition.

En 2022, dans le cadre de l'appel à Projets du Fond en faveur de l'égalité professionnelle, le CDG 59 a lancé le projet « Intégrer et Travailler dans la FPT, une égalité professionnelle à 100 % - Ensemble luttons contre les stéréotypes dans la Fonction Publique Territoriale ».

> DÉONTOLOGIE

La mission déontologie fait partie de l'assistance statutaire à disposition des affiliés par obligation. Elle est également présente dans l'offre de service du socle commun.

Le CDG 59 a instauré un collège chargé d'exercer la mission de référent-e déontologue que chaque agent-e peut saisir pour lui apporter toutes informations utiles au respect des obligations et des principes déontologiques prévues par la loi.



Dans le champ de la déontologie, le collège peut être également saisi par les collectivités dans les hypothèses suivantes :

- Le contrôle déontologique préalable à la nomination d'une personne exerçant ou ayant exercé une activité privée au cours des trois années précédentes ;
- Le contrôle déontologique en cas de cumul d'emplois, d'activité et de rémunérations ;
- Le contrôle déontologique lorsque les agent-es cessent ou ont cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions, exercent une activité privée.

En 2021, le collège a fait l'objet de 17 saisines, portant dans la majeure partie des cas sur les questions de cumul d'emplois et d'activités.

En 2022 : Cette activité entre dans le champ du schéma régional de coordination des 5 centres de gestion. Le CDG 59 s'engage à diffuser une culture de la déontologie et à poursuivre les travaux menés au sein du réseau des référent-es déontologues.

17
saisines reçues
par le collège



Comment saisir le collège « référent-es déontologues » ?



En ligne : via le formulaire disponible sur le site internet www.cdg59.fr > dans la rubrique dédiée à la déontologie.



Par courrier : une enveloppe extérieure à l'adresse du CDG 59
-14 Rue Jeanne Maillotte- CS 71222- 59013 LILLE CEDEX
Cdg59.fr > Déontologie

Retrouvez en ligne l'ensemble des ressources documentaires, juridiques, et le lien vers les contacts utiles.



YouTube Cdg59 > YouTube

Sur la page YouTube du CDG 59, revisionnez la première rencontre des référent-es déontologues et l'intervention de ses expert-es, le témoignage des collectivités.

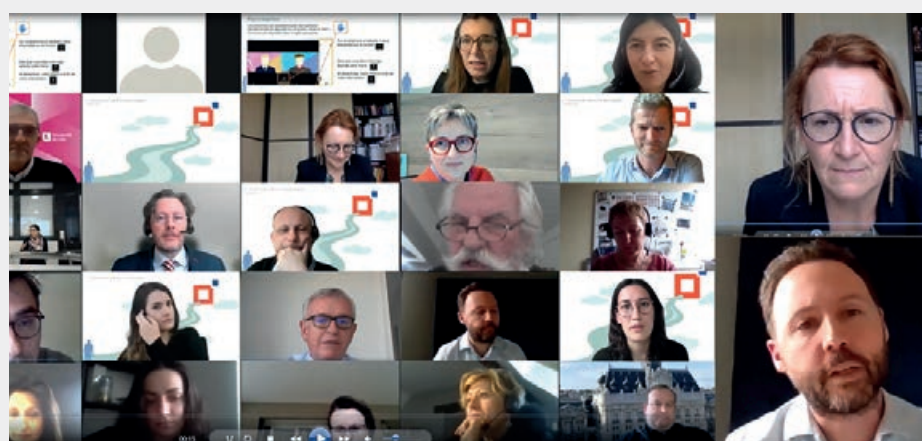


5 février 2021 : première rencontre des référent-es déontologues



Sous la Présidence d'Éric Durand, Président du CDG 59, et de René Dosière, Président de l'Observatoire de l'éthique publique, le 4 février 2021, la première rencontre des référent-es déontologues regroupait, par visioconférence, près de 100 personnes autour d'intervenants qui aujourd'hui sont soit les pion-

niers, soit les façonneurs d'un cadre déontologique pour la vie publique. Ce partenariat avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, les universités de Lille et Lyon a alimenté les réflexions des acteur-rices de la déontologie et tissé les premiers liens d'un réseau de déontologues du Nord et au-delà.



> LAÏCITÉ

1^{er} janvier 2022 : chaque collectivité et EPCI doit avoir un·e référent·e laïcité.

La loi confortant le respect des principes de la République parue au journal officiel le 25 août 2021, conforte la nomination d'un·e référent·e laïcité : « les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité ». Le·la référent·e laïcité est chargé·e d'apporter tout conseil utile au respect du principe de laïcité à tout·e fonctionnaire ou chef·fe de service qui consulte. Il ou elle est chargé·e d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent·e laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité du ou de la chef·fe de service. Cette mission est proposée par le CDG pour le compte de ses collectivités affiliées et relève du bloc indissociable pour des collectivités non affiliées.



Le CDG 59 peut être saisi sur les questions de laïcité :



En ligne : via le formulaire disponible sur le site internet www.cdg59.fr > dans la rubrique dédiée à la laïcité.



Par courrier :
CDG 59 - 14 Rue Jeanne Maillotte -
CS 71222 - 59013 LILLE CEDEX



Dispositif de
signalement :
03 59 56 88 15

> DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

Sur demande des collectivités et établissements situés dans leur ressort territorial, les Centres De Gestion mettent en place le dispositif de signalement.

2021 a été l'année de construction de ce dispositif, rendu effectif au 1^{er} janvier 2022.

Selon les dispositions législatives et réglementaires, les collectivités employeuses mettent en place un dispositif ayant pour objet de recueillir les signalements des agent·es qui s'estiment victimes d'atteintes volontaires à leur intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et 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.





> MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Quand la commune ou l'établissement public a adhéré à la MPO, l'agent.e en litige avec sa collectivité, pour l'un des cas listés par le décret, doit obligatoirement saisir le Centre de gestion pour engager une médiation. Ce n'est qu'à l'issue de celle-ci que l'agent.e peut, en cas d'échec de la médiation, saisir le juge administratif.

La médiation permet aux parties de trouver un accord dans le cadre d'un véritable dialogue, avant le stade contentieux.

Après une période expérimentale de la MPO en 2020, le CDG 59 déploie l'ensemble des dispositifs de médiation à destination de l'ensemble des collectivités et établissements.

Cette mission s'appuie sur un réseau de médiateur.e internes qui interviennent sur la base des cas de litiges concernés par la MPO : la rémunéra-

tion, les refus de détachement, la réintégration, le classement de l'agent.e à l'issue d'un avancement de grade, la formation professionnelle tout au long de la vie, les travailleur·ses handicapé·es, les conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes...

En 2021, le CDG a traité 9 dossiers, 8 concernant la rémunération et 1 concerne un refus de détachement. Fin 2021, 2 médiations avaient abouti à un accord entre les parties. 4 dossiers suivent leur cours.

A côté de la MPO, le CDG 59 a développé une offre de médiation professionnelle pour accompagner les collectivités dans la gestion des conflits internes entre agent·es.

Info+

*Le médiateur est saisi obligatoirement par courrier à l'adresse suivante :
Recours à la Médiation Préalable Obligatoire auprès du CDG 59 -
14 Rue Jeanne Maillotte - CS 71222 -
59013 LILLE CEDEX*

9
dossiers traités
en Médiation
Préalable
Obligatoire



2022, création du laboratoire d'éthique et d'innovation

Le Centre De Gestion se réorganise et crée un laboratoire d'éthique et d'innovation

Les besoins évoluent, le CDG 59 ajuste son offre de services et peaufine son organisation.

Les axes majeurs émergent tels que la prévention de la santé au travail, l'éthique, les transitions numériques, sans augmenter le nombre d'agent-es du Centre De Gestion. C'est donc l'occasion de travailler autrement.

Les équipes du Centre De Gestion ont travaillé sur une nouvelle organisation. L'apparition d'un laboratoire de l'éthique et de l'innovation est à souligner.

Il sera chargé de croiser les expertises et l'expérimentation de process innovants pour toutes les missions relevant du CDG, qui contribue à répondre aux exigences nombreuses dans le domaine de la déontologie, la médiation préalable obligatoire, la laïcité, le dispositif de signalement ou encore le conseil en organisation des collectivités territoriales.







PRIORITÉ 3

LES TRANSITIONS NUMÉRIQUES

Le CDG 59 est LA référence en matière de services numériques aux collectivités, archivage numérique, signature électronique, RGPD, accompagnement dans la mise en œuvre du télétravail...

L'offre et les partenariats se développent. Comme en février dernier avec l'ouverture de l'espace d'archivage numérique partagé aux collectivités du Nord et de la Somme.



Sud-Avesnois : à la rencontre des élu·es pour évaluer leurs besoins



Alain MENSION

Premier Vice-président du CDG 59
Maire de Raimbeaucourt
En charge des transitions numériques

« Le 8 juillet 2021, je rencontrais les élus du sud-Avesnois pour évaluer leurs besoins numériques : quels équipements pour assurer le bon fonctionnement de sa commune ? Il a été question de la présence sur internet des communes, de sécurité des données informatiques, de services dématérialisés pour échanger en interne, avec d'autres administrations ou avec les usagers ? Comment je peux être accom-

pagné en terme de formation, de conseils... ? Partagée avec Christine Basquin, Maire de Sains-du-Nord, Vice-présidente du CDG 59 et référente pour le territoire de l'Avesnois, cette initiative s'inscrit dans les travaux du CDG liés aux transitions numériques. Ce moment de construction s'est tenu, avec le soutien de la mission numérique de la région Hauts-de-France et le service Cre@tic du CDG 59. Il a permis de dresser un plan d'actions et de développer de nouvelles offres dont le pack mairie connectée. »



> LA DÉMATÉRIALISATION



La cellule Dématérialisation du service Cre@tic renseigne, conseille, accompagne au quotidien les agent·es et élu·es des communes et structures intercommunales du département du Nord au déploiement et à l'appropriation des outils et procédures de dématérialisation tant en interne des collectivités qu'avec leurs usager·es ou les autres administrations publiques.

L'objectif de la mission est, outre de faciliter l'accès à différents applicatifs de dématérialisation tels qu'une plateforme d'échange de documents (ex. actes règlementaires avec la Préfecture, bordereaux comptables avec la Trésorerie) ou un parapheur électronique, de guider les décideurs vers les choix techniques et/ou fonctionnels les plus pertinents eu égard notamment à leurs besoins à court et moyen terme, mais surtout de s'employer à rendre les utilisateurs (agents / élus) des acteurs conscients des enjeux induits par l'administration numérique.

En 2021 :

- **795** collectivités sont sur **PASTELL**, soit la plateforme d'échange de documents facilitant la coordination des outils de dématérialisation,
- Ce qui représente 2 350 utilisateurs sur PASTELL.
- **73 800** transactions ont été émises par **ACTES**, soit le protocole de télétransmission des actes administratifs et budgétaires aux services préfectoraux chargés du contrôle de légalité.
- **47 400** transactions ont été émises par **PES**, soit le Protocole d'Échange Standard d'Hélios pour l'échange des données comptables (titres de recette, mandats de dépense, des bordereaux récapitulatifs, pièces justificatives...) avec la Direction générale des Finances publiques.

> L'ARCHIVAGE ÉLECTRONIQUE

Le CDG 59 est agréé par le Ministère de la Culture pour la conservation, dans le datacenter sur le site du Hel-lu (Centre de concours et d'examens), des archives publiques courantes et intermédiaires dans son système d'archivage électronique SESAM (Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé).

L'offre de service SESAM est désormais ouverte, par voie de convention, aux collectivités qui souhaitent s'appuyer sur le Système d'Archivage Electronique du CDG 59 pour leurs documents numériques.

Le déploiement s'effectue à plusieurs niveaux :

- auprès des collectivités du département du Nord et de la Somme,

795
collectivités
sur PASTELL

73 800
transactions
émises par
ACTES

47 400
transactions
émises par PAS



L'année 2021 a permis d'élaborer, avec le soutien de la Mission Transitions Numériques de la Région, un nouveau cadre partenarial au travers de conventions de coopération croisées entre, d'une part, les deux syndicats mixtes Somme Numérique et Nord – Pas de Calais Numérique et, d'autres part, les deux Centres De Gestion du Nord et du

Pas de Calais. Cette coopération a pour ambition de développer une offre de services numériques essentiels la plus accessible possible en y intégrant l'accompagnement indispensable aux plus petites collectivités.

Ainsi, le projet de Pack Mairie Connectée, bénéficiant d'un financement européen (FEDER / REACT), prévoit de déployer ces services essentiels auprès de 200 communes du Nord de moins de 1 000 habitants pour un coût fortement réduit. Ce projet devrait marquer une première phase (2022-2023) de renforcement de l'offre de services numériques de Cre@tic en complémentarité avec les offres d'accompagnement sur la protection des données personnelles et d'archivage numérique.



Le déploiement du télétravail a fait l'objet d'un suivi pluridisciplinaire des collectivités par des équipes du Centre De Gestion, allant du conseil sur les équipements informatiques et les connexions aux outils à distance, la sécurité des données et la RGPD, l'aménagement ergonomique du poste du travail, le management à distance et la prévention des risques psychosociaux du-de la télétravailleur-ses.

via le partenariat avec le syndicat mixte Somme numérique ;

- auprès des Centres De Gestion pour leurs besoins propres ;
- sous forme de mutualisation via les Centres De Gestion pour une ouverture aux collectivités de leur territoire dépourvu d'une offre publique d'archivage numérique.

Cette toute nouvelle offre recueille d'ores et déjà 42 intentions d'adhésion de collectivités du Nord et d'autres départements.

En 2022, le CDG 59 se prépare pour obtenir la **certification AFNOR NF461** – Système d'archivage électronique.

Le développement de la dématérialisation de dossiers auxquels sont associés des risques juridiques assez élevés pour les collectivités (autorisations du droit des sols...) ou pour les Centres De Gestion (dématérialisation complètes des inscriptions aux concours, dématérialisation des copies des candidat-es...), devrait entraîner une hausse des demandes d'archivage numérique.

> LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES



Le CDG met à disposition par convention un.e délégué.e à la protection des données (DPD) mutualisé.e.

La mission de la cellule RGD du service Cre@tic comporte deux aspects :

- L'accompagnement aux collectivités pour la mise en œuvre de la mise en conformité au RGPD ;
- Le contrôle, l'assistance et le conseil auprès des collectivités et établissements.

Depuis 2019, le service RGD accompagne les collectivités sur la mise en conformité, avec un cumul de 2019 à 2021 de 233 collectivités adhérentes. Les missions de la conformité ont été réalisées en partie.

> L'ASSISTANCE DANS LA COMMANDE PUBLIQUE

Dans le cadre de la dématérialisation, le CDG 59 assure :

- la promotion et le développement de la plateforme de dématérialisation de la commande publique,
- une assistance des collectivités dans les domaines ayant trait à la passation des marchés publics.

En 2021, sur le département du Nord, 2 267 consultations ont été mises en ligne sur la plateforme.

Egalement, il est constaté une augmentation de l'activité de la commande publique par rapport à l'année 2020 :

- + 30 % de consultations mises en ligne
- + 8 % de retraits électroniques de dossiers de consultation par les entreprises.





PRIORITÉ 4

LA PROXIMITÉ

En 2021, le CDG 59 a été au plus proche des territoires, notamment en accordant une place importante aux expérimentations et innovations avec les collectivités en lien avec les priorités du mandat.

Proximité qui se veut être à la fois opérationnelle et aussi dans son offre de services qui évolue pour anticiper les nouveaux besoins des collectivités et EPCI.



L'engagement du conseil d'administration

La proximité avec les collectivités et établissements publics commence par le Conseil d'administration du centre de gestion.

72 élu·es, titulaires et suppléant·es, représentent l'ensemble des élu·es du territoire dans les prises de décision du CDG, au fil des projets, au quotidien et dans le cadre des 10 réunions du CA ou de son bureau qui se sont tenues en 2021.

Le Conseil d'administration du CDG est composé de 36 membres titulaires repartis de la manière suivante :

- 21 sièges pour les représentant·es des communes affiliées
- 3 sièges pour les représentant·es des établissements publics affiliés
- 3 sièges pour les représentant·es des communes adhérentes au socle commun

▪ 3 sièges pour les représentant·es des établissements publics adhérents au socle commun

▪ 3 sièges pour les représentant·es désigné·es par la Région

▪ 3 sièges pour les représentant·es désigné·es par le Département

2021 est marquée par un contexte d'évolution de la gouvernance du CDG 59 avec une équipe du Conseil d'administration largement renouvelée en 2020 qui s'est poursuivie en 2021 suite aux élections départementales et régionales, avec un renouvellement des représentant·es du Département et de la Région siégeant au sein du Conseil d'administration du CDG 59.

> DES RÉFÉRENT·ES POUR LES ÉLU·ES PAR ARRONDISSEMENT

Un référent ou une référente a été nommé·e par arrondissement pour représenter le Conseil d'administration du Centre de gestion, dans un dialogue de proximité avec ses collègues Maires et Président·es. Sous

le pilotage du Président Éric Durand, les membres du bureau sont dorénavant vos référent·es, interlocuteurs et interlocutrices privilégié·es sur les territoires.



Éric DURAND,
Président



**RÉFÉRENT DUNKERQUOIS /
FLANDRE :**

Michel DECOOL
decool.m@cdg59.fr



**RÉFÉRENTES
ARRONDISSEMENT DE LILLE :**

Marie TONNERRE-DESMET
tonnerre.m@cdg59.fr



Elisabeth Masse
masse.e@cdg59.fr



RÉFÉRENT VALENCIENNOIS :

Pierre GRINER
griner.p@cdg59.fr



**RÉFÉRENT
DOUAISIS :**

Alain MENSION
mension.a@cdg59.fr



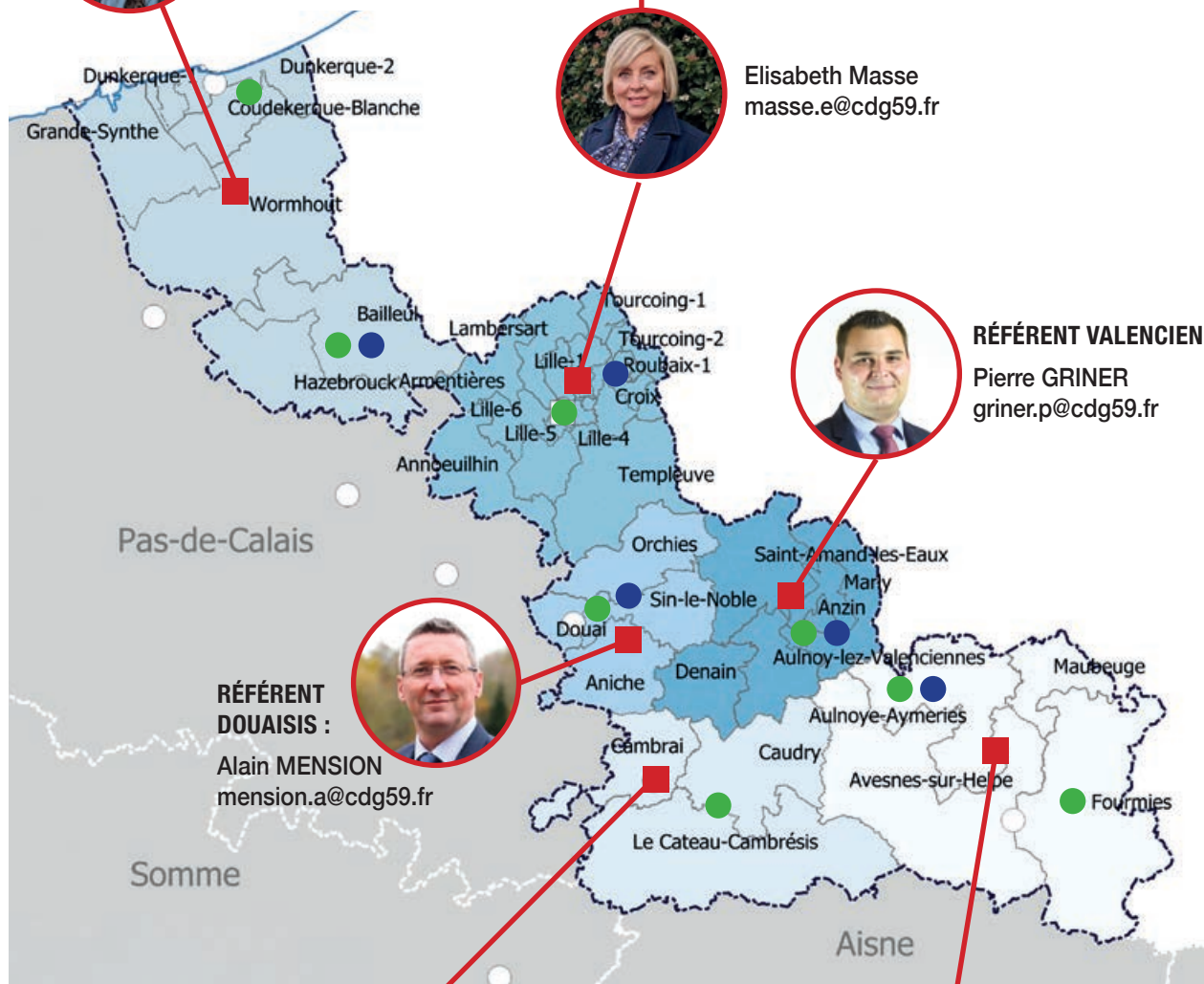
**RÉFÉRENT
CAMBRÉSIS :**

Marc PLATEAU
plateau.m@cdg59.fr



**RÉFÉRENTE
AVESNOIS :**

Christine BASQUIN
basquin.c@cdg59.fr



- Nouvelles antennes santé au travail
- Rencontres territoriales avec les maires



> LES RENCONTRES TERRITORIALES AVEC LES MAIRES ET LES PRÉSIDENT·ES DES EPCI DU NORD

Des rencontres attendues, qui se sont tenues coûte que coûte entre deux restrictions sanitaires. Plus de 10 rencontres organisées entre fin 2021 et début 2022, pour aller à la rencontre des élus·es, Maires et Président·es des EPCI ; un moment essentiel pour entendre les besoins de chacun·e et présenter les enjeux à court terme, comme ici dans les locaux de l'INSET, à la Halle aux sucres de Dunkerque.



Ces rencontres se poursuivent en 2022 sur les transitions numériques et la santé au travail, au travers, notamment d'inauguration par Eric Durand d'antennes santé au travail sur le territoire.

**Congrès des maires
Septembre 2021 –
Douai Gayant Expo**



> LA PROXIMITÉ RÉGIONALE : LES 5 CENTRES DE GESTION ADOPTENT UN SCHÉMA DE COORDINATION

En 2021, les Présidents des Centres De Gestion de la région Hauts-de-France et leurs exécutifs, avec l'appui des directeurs et directrices de CDG ont travaillé à l'élaboration du projet de schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation. Pour le CDG 59, ce schéma a fait l'objet de plusieurs débats au sein de son Conseil d'administration.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a fait évoluer **les modalités de coopération entre les Centres De Gestion à l'échelle régionale** : les Centres De Gestion doivent s'organiser 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, en l'occurrence le CDG 59.

Le principe est simple : chaque fois que la coopération renforce la qualité du service pour les communes et établissements publics, des actions voient le jour. Elles peuvent être réalisées entre tous les centres de gestion ou avec certains en fonction des forces et intérêts de chacun.

Ainsi, des actions communes prennent forme portées par des Centres De Gestion identifiés comme ayant la meilleure expertise, visant la coopération telles que :

- La mise en œuvre d'un dispositif commun de signalement des violences au travail par les Centres de Gestion du Pas-de-Calais, de l'Oise et de la Somme ;
- La mise en place d'une protection sociale commune pour les agents des départements du Nord, de l'Aisne, de la Somme qui permet de négocier des tarifs préférentiels liés au volume ;
- La mise en place d'un réseau de déontologues piloté par le Centre De Gestion du Nord, qui désormais est un réseau national ;
- La création d'un parcours harmonisé de formation des secrétaires de mairies, proposé aux demandeur·ses d'emploi, en partenariat avec la région Hauts-de-France et Pôle emploi, pilotée par les CDG de la Somme et du Nord avec le CNFPT ;
- L'accompagnement numérique des petites collectivités, dans le cadre du « pack mairie connectée » pour qu'elles accèdent aux outils numériques, démarche issue d'une mutualisation des ressources entre les CDG du Nord et du Pas-de-Calais avec la Fibre numérique 59-62 et pour qu'elles archivent numériquement leurs documents entre le CDG 59 et Somme numérique ;
- La mutualisation des moyens techniques d'archivage, essentiel dans les collectivités...

Et beaucoup d'autres actions en cours et à venir.

Les 5 Conseils d'administration des centres de gestion de la région Hauts-de-France ont adopté le schéma en mars 2022.

L'accord qui en résulte a été signé le 13 juin 2022 par les 5 présidents des 5 Centres de Gestion, à Chauny (02).



Les cinq présidents des CDG de la région Hauts-de-France ont signé le 13 juin 2022 à Chauny, dans l'Aisne, le schéma de coordination régional, de gauche à droite : Alain VASSELLE (CDG60), Hervé MUZART (CDG02), Joël DUQUENOY (CDG62), Éric DURAND (CDG59), Claude CLIQUET (CDG80).

> AU-DELÀ DES TERRITOIRES : LE RAYONNEMENT DU CENTRE

Le CDG 59 a également trouvé toute sa place dans la réorganisation de nos territoires et de nos représentations, avec une voix écoutée et entendue au niveau départemental, régional et national.

Au niveau national, le CDG 59 fait figure de proue dans de nombreux domaines comme la déontologie, la santé au travail, les transitions numériques.

Parmi les rendez-vous qui ont marqué l'actualité du centre, notons notamment :

• FNCDG – Le CDG 59 référent QVT

Le 13 septembre 2021, Éric Durand co-présidait avec Anne Thibault, Présidente du CDG de Seine et Marne, la



première réunion de la commission Santé et Qualité de Vie au Travail de la Fédération Nationale des Centres De Gestion. Cette commission est, d'une part, un lieu de partage des bonnes pratiques et d'observation de la Qualité de Vie au Travail ; et d'autre part, un lieu de préparation des dossiers stratégiques portés par la FNCDG, notamment sur les nombreuses réformes en cours de la santé au travail, des instances médicales, du plan de santé au travail pour la fonction publique, de la Protection Sociale Complémentaire, des négociations collectives...

• Audition au Sénat : santé au travail et attractivité

Fin 2021, dans le cadre de la mission nationale sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et concernant le plan santé au travail dans la Fonction publique, les CDG ont été entendus sur leur rôle essentiel, par Madame Françoise Gatel, présidente de la délégation sénatoriale. Éric Durand intervenait en tant que Président de CDG, Vice-Président de la FNCDG dont il co-préside la Commission nationale santé et qualité de vie au travail.

• CNFPT et CDG 59 : la cohérence des actions

Fin 2021, François Deluga, Président du CNFPT, et Éric Durand ont échangé sur les coopérations entre le CDG et le CNFPT. Ces échanges se sont matérialisés par la signature d'une convention basée sur un triptyque : veiller à la cohérence des actions ; créer une dynamique de production et d'engagements partagés ; inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire. Les sujets portent principalement sur les concours, l'accompagnement dans l'emploi et l'observatoire régional de l'emploi.

1 776

inscrits aux
webinaires
en 2021

> LA PROXIMITÉ NUMÉRIQUE

Le contexte sanitaire aura instauré de nouvelles méthodes de travail. Les équipes du CDG 59, toutes expertises confondues, ont redoublé d'inventivité pour maintenir une proximité dans l'information : webinaire, site internet, chaîne vidéo du CDG 59 sur Youtube...

Les webinaires de l'année ont regroupé plus de 1 776 inscrit-es :

- Le nouveau PASS Territorial
- 1 607 heures
- Du concours au recrutement
- Le rapport social unique
- Le passe sanitaire Covid 19
- Dématérialisation des marchés publics
- Protection Sociale Complémentaire
- ...



De gauche à droite, Éric Durand ; Michel Hiriart, Président de la FNCDG ; Françoise Gatel, Présidente de la délégation sénatoriale ; Chantal Petard-Voisin, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine ; Catherine Di Folco, Sénatrice et Philippe Mouiller, Rapporteur.

www.cdg59.fr



2021, c'est aussi la création de boîtes à outils en ligne :

- Elections professionnelles
- Protection sociale complémentaire
- Télétravail
- La gestion du Covid 19, avec des témoignages d'expert·es et le partage de bonnes pratiques.



Youtube > Cdg59.fr



La chaîne Youtube du CDG 59 permet de regrouper en un lieu des interviews d'expert·es, rencontr·es sur différents thèmes en lien avec l'actualité, la législation, la gestion des ressources humaines... parfois exploratoires, souvent à vocation pédagogiques, ont ainsi pu être abordées les questions liées au travail à distance, au management, au confinement, à la santé mentale au travail, à la déontologie...

> AU PLUS PRÈS AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

• Le droit syndical

Le CDG 59 conseille les collectivités en matière de droit syndical et veille au suivi des décharges d'activité de service et des autorisations spéciales d'absence, et notamment au remboursement des rémunérations et charges afférentes pour les collectivités territoriales et établissements publics.

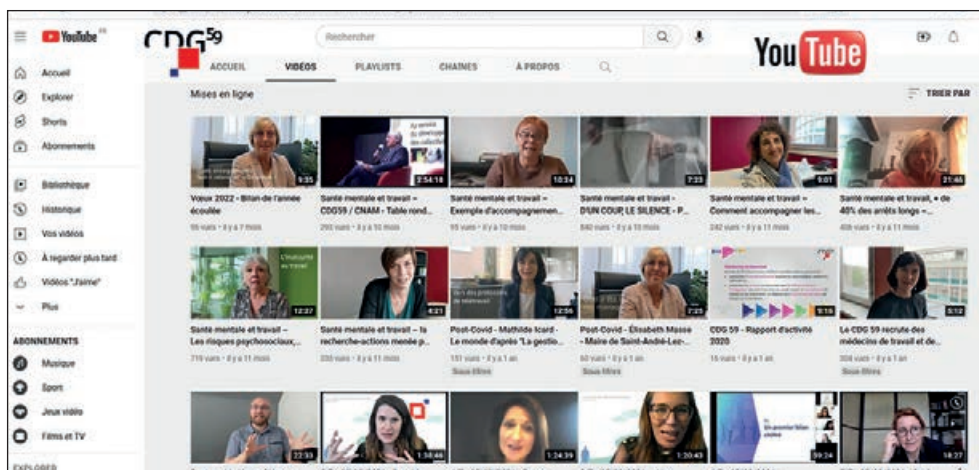
Le montant remboursé aux collectivités pour leurs agent·es ayant des délégations d'heures pour participer au Comité technique est de près de 500 000 € en 2021.

• Plus d'heures pour les enjeux RH à venir



Pendant le confinement, ces heures n'ont que partiellement été utilisées.

Le CDG 59 a souhaité impliquer les organisations syndicales représentatives sur les projets d'accompagnement RH des collectivités. Un proto-





cole d'accord relatif à un contingent exceptionnel d'heures syndicales a ainsi été signé en octobre 2021 avec les cinq organisations syndicales siégeant au CTPI/CHSCT.

Elles disposent ainsi d'un crédit d'heures syndicales supplémentaire afin d'être formées, sensibilisées et de participer aux projets et actions s'inscrivant dans une démarche globale d'accompagnement des collectivités relevant du périmètre du CTPI, s'ajoutant à celui de droit, pour un total de 892 h à utiliser jusqu'en décembre 2022. La moitié au moins de ce crédit d'heures est dédiée à la participation aux projets thématiques portés par le CDG 59 et notamment sur les thématiques suivantes : la santé mentale au travail, les actions QVT, les transitions numériques, le télétravail, le retour à l'emploi et la lutte contre l'isolement suite à la période de crise sanitaire, le dispositif de signalement et l'égalité professionnelle.

1 607 heures, le chemin tortueux

L'harmonisation du temps de travail dans les trois fonctions publiques a mené à la suppression des dérogations à la durée légale de travail de 1607 heures au sein de l'État et des collectivités territoriales. Le CDG 59 a accompagné les collectivités et établissements dans la mise en œuvre de ces dispositions au travers de dispositifs co-construits avec les collectivités dans le cadre d'un programme « La loi [de transformation de la fonction publique] en action » en partenariat avec le CNFPT. Ce programme a également concerné la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

• Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ayant restreint le champ des compétences des CAP, à compter de 2021, les commissions ont rendu des avis principalement sur des **licenciements** ou refus de **titularisation** et révisions d'**entretien professionnel**.

Au cours de leurs 6 séances, les CAP ont émis 14 avis :

CAP A : 1 avis sur la révision d'un entretien professionnel annuel.

CAP B : 1 avis sur un refus de titularisation.

CAP C : 12 avis - 9 licenciements et 3 révisions d'un entretien professionnel annuel.

• Promotion interne et liste d'aptitude

Depuis le 1^{er} janvier 2021, la promotion interne et les avancements de grade ne relèvent donc plus de la CAP.

Néanmoins, le Centre De Gestion a souhaité maintenir un dialogue social de qualité autour de ces sujets, comme le prévoient les Lignes Directrices de Gestion (LDG) arrêtées par le président du Centre De Gestion, qui ont été construites dans le dialogue avec les autorités territoriales et les représentant.es du personnel.

Au cours de l'année 2021, 875 dossiers ont été présentés en vue d'une inscription sur une liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

Celles-ci reprennent les agent-es concerné-es par grade, après étude des propositions des autorités territoriales, selon des critères préétablis et co-construits, inscrits dans les Lignes Directrices de Gestion, avec les représentant-es du personnel, des collectivités et le Président du Centre De Gestion du Nord.

Les listes d'aptitude au titre de la promotion interne pour 2021 ont ainsi été publiées.

• **Mise en œuvre des Lignes Directrices de Gestion (LDG) :**

L'une des innovations de la loi de 2019, dite de Transformation, consiste en l'obligation pour toutes les collectivités et établissements de définir des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

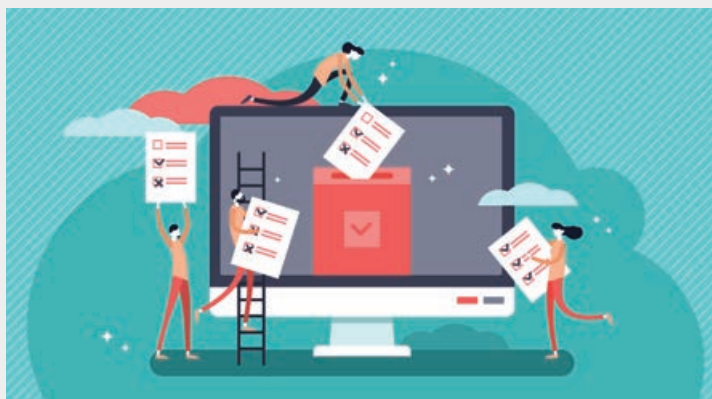
Le CDG 59 a accompagné les collectivités et établissements dans la mise en œuvre de ces dispositions, dans l'élaboration et le travail de co-construction de leurs Lignes Directrices de Gestion.

Il a également conçu un guide d'accompagnement à la conduite du projet et élaboré de nombreux modèles désormais utilisés par les collectivités rattachées au Comité Technique Paritaire Intercommunal notamment.

Les Lignes Directrices de Gestion doivent faire l'objet d'une saisine du comité technique, ce qui explique la hausse importante du nombre de dossiers en 2021.

Un dialogue social renforcé

Employeur-ses, partenaires sociaux, CDG 59
Perspectives 2022-2023



2022 : élections professionnelles

2022 est marquée par l'organisation des élections professionnelles en décembre afin de renouveler les représentant-es du personnel aux instances paritaires. C'est un droit, pour les agent-es, de participer à la détermination des règles individuelles et collectives. Les élections permettent d'élire les représentant-es du personnel pour chacune des instances consultatives : Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires, Commissions Consultatives Paritaires. Rendez-vous du 1^{er} au 8 décembre 2022 pour voter.

2023 : instauration du comité social territorial (CST)

Dès le 1^{er} janvier 2023, les comités sociaux territoriaux seront instaurés en remplacement des CT et CHSCT.

Le Comité social territorial est l'instance par excellence du dialogue social au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Il remplacera le comité technique et le CHSCT à l'issue des prochaines élections professionnelles en décembre 2022. Composé de représentant-es de la collectivité et du personnel en nombre égal, il est compétent pour l'ensemble des agent-es quel que soit leur statut et sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines de la collectivité.



> LA TENUE DES COMITÉS TECHNIQUES

La loi de transformation de la fonction publique a fortement impacté les collectivités sur des sujets qui touchent le fonctionnement et l'organisation des services comme l'application des 1607 heures, l'élaboration des Lignes Directrices de Gestion, la mise en place du télétravail...

Ces sujets doivent être étudiés avec le comité technique.

Le Comité Technique Paritaire est une instance consultative, composé de représentant·es du personnel d'une part, et de représentant·es des collectivités de l'autre.

Cette instance de dialogue social est obligatoire dans les collectivités et établissements employant au moins 50 agent·es.

Pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agent·es, ces missions sont exercées par le Comité Technique, placé auprès du Centre De Gestion.

En 2021, **671** dossiers ont été présentés pour avis contre 331 en 2020 et 421 en 2019.

• Le Conseil de discipline

Il constitue une formation de la Commission Administrative Paritaire (CAP) dont relève le ou la fonctionnaire poursuivi.e, et une formation de la Commission Administrative Paritaire (CCP) dont relève l'agent.e contractuel.le poursuivi.e.

Il est présidé par un.e magistrat.e de l'ordre administratif, en activité

ou honoraire, désigné.e par le ou la président.e du tribunal administratif dans le ressort duquel le Conseil de discipline a son siège.

Le Conseil de discipline se réunit au Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale compétent pour le département où exerce le.la fonctionnaire concerné.e.

Les magistrat.es assurent la présidence du Conseil de discipline : en 2021, il s'agit de M. Benoît CHEVALDONNET, vice-président, M. Antoine JARRIGE, vice-président, et M^{me} Jeannette FEMENIA, vice-présidente au Tribunal administratif de Lille.

Le conseil est constitué en nombre égal de représentant.es du personnel et de représentant.es des collectivités territoriales et de leurs établissements publics :

40 dossiers disciplinaires en 2021

37 dossiers pour des fonctionnaires titulaires ou stagiaires et 3 dossiers pour des agent·es contractuel·les ont été déposés au secrétariat du conseil de discipline en 2021 (14 dossiers en 2020, 27 dossiers en 2019).

Cette mission comporte les aspects suivants :

- Secrétariat du Conseil de discipline (convocations des parties, des représentant·es du personnel et des élu·es, des président·es, notification des avis, etc),
- Conseils aux collectivités sur la procédure disciplinaire (communication du dossier, saisine du Conseil de discipline, sanctions disciplinaires, etc...),

671
dossiers
présentés
au comité
technique

SANTÉ MENTALE

Le Centre de gestion s'engage, avec ses partenaires, pour la prévention de la santé mentale au travail

Le poids des maladies en lien avec une pathologie psychiatrique demeure élevé.

Ces pathologies représentent en moyenne 45 % des dossiers présentés au comité médical départemental. Ce constat est à l'origine de la démarche de recherche-action sur la prise en compte de la santé mentale associant le Conservatoire National des Arts et Métiers, l'Etablissement Public de Santé Mentale, l'Université de Lille ainsi que tous les acteurs. rices vivant au quotidien les enjeux en lien avec la santé mentale et la désinsertion professionnelle : employeur-ses, agent.es, organisations syndicales, professionnel.les de santé.

Toujours soucieux d'entretenir la proximité, en 2021, le Centre De Gestion a mis à contribution les collectivités et les partenaires sociaux dans différents groupes de travail autour de cette recherche action qui se poursuit en 2022.



Le 6 octobre 2021, le Centre De Gestion organisait les premières tables rondes sur le thème de « la Santé mentale et le travail : prévenir la désinsertion professionnelle l'affaire de toutes et tous ». Cette rencontre regroupa de nombreux-ses acteur-rices des collectivités et des institutions, comme l'EPSM, ayant participé aux travaux de la recherche-action. L'objectif était de définir les contours des risques professionnels, en cause de l'altération de la santé mentale, qui peuvent conduire à la désinsertion professionnelle des agent-es.

A cette occasion, l'œuvre "D'UN COUP, LE SILENCE" a été présentée, soit le témoignage d'une agente, en arrêt, entre désir de tout donner pour son travail et l'effort de trop, qui amène au glissement long et progressif vers le décrochage, celui qui survient aussi brutalement et dont on se remet difficilement. Les photos sont la création de Nadège Fagoo, de l'agence light motiv. Elle a rencontré, chez eux.elles, 6 personnes en arrêt long de travail pour des problèmes de santé mentale liés au travail, harcèlement, burn-out, violence, stress... Nadège Fagoo a saisi par l'image ce silence dans lequel sont murés ces agent.es. Les enregistrements sont de Dominique Lhuillier, psychologue, professeure émérite au centre de recherche sur le travail et le développement (CNAM), Paris.

Retrouvez ici la synthèse audio et visuelle de ces témoignages : <https://youtu.be/0BWq15y08v0>





- Analyse du dossier et préparation du rapport des faits,
- Compte-rendu des séances.

Sur les dossiers traités, les principales fautes reprochées aux agent-es sont les suivantes :

vols de matériel, alcoolisme au travail, détournements de fonds, affaires de mœurs, activité privée pendant un congé maladie, agressions verbales et/ou physiques, absences injustifiées, manquements au devoir de réserve, discrétion professionnelle, conflits d'intérêts, insuffisance professionnelle, maltraitance envers des personnes âgées ou jeunes enfants, harcèlement sexuel, corruption.

- la mise en œuvre des droits statutaires découlant d'un accident de service ou d'une maladie liée à l'exercice des fonctions ;
- l'examen de certaines demandes de retraite pour invalidité des agent-es CNRACL ;



• **La commission de réforme**

Les Centres de Gestion assuraient, en 2021, pour l'ensemble des agent-es des collectivités territoriales et établissements publics affiliés le secrétariat de la commission de réforme ; commission qui fusionne en 2022 avec le comité médical pour devenir le « conseil médical ».

Cette mission obligatoire pouvait être exercée pour le compte des collectivités et établissements publics relevant du socle commun.

Contrairement au comité médical qui est une instance médicale, la commission de réforme était un organisme paritaire composé de médecins, de représentant.es de l'administration et de représentant.es du personnel. Elle était compétente uniquement à l'égard des fonctionnaires territoriaux.ales.

Ses principaux champs d'intervention étaient les suivants :

- l'appréciation de l'invalidité qui permet aux agent-es d'ouvrir des droits à l'allocation temporaire d'invalidité.

Cette instance rendait des avis qui ne s'imposent pas à l'employeur. se, mais sa consultation demeurait toutefois obligatoire.

En 2021, 20 séances de la commission départementale de réforme ont été organisées.

Soit : 595 dossiers pour les affiliés au CDG 59 ;

461 dossiers pour les employeur-ses relevant du socle commun.

• **Comité médical**

Le CDG 59 assure, pour l'ensemble des agent-es des collectivités territoriales et établissements publics affiliés, le secrétariat du comité médical. Cette mission obligatoire peut être également exercée pour le compte des collectivités et établissements publics relevant du socle commun.

1 056

dossiers
présentés à la
commission de
réforme

Le comité médical est amené à émettre des avis dans les hypothèses suivantes :

- l'octroi et le renouvellement des congés maladie,
- la réintégration des agent·es à l'issue des congés de maladie,
- les reclassements pour inaptitude physique, et l'aménagement des

conditions de travail après un congé de maladie,

- l'aptitude ou l'inaptitude physique aux fonctions...

Le comité médical départemental s'est réuni à 12 reprises au cours de l'année 2021.

4 400 dossiers ont été présentés en séance.

Les instances médicales deviennent le « conseil médical » et le rôle accru des collectivités employeuses dès 2022

Depuis avril 2022, le comité médical et la commission de réforme ont fusionné pour constituer une instance médicale unique : le conseil médical.

Cette réforme induit des changements sur la forme et sur le fond :

- sur la forme d'abord, l'instance est placée sous la présidence d'un médecin et non plus d'un ou d'une élue ;
- sur le fond, on estime qu'environ un quart des situations ne seront plus du ressort de l'ancien comité médical, devenu conseil médical en formation restreinte. Cela va donc amener les collectivités à jouer un rôle accru dans le traitement de ces situations ;
- le changement majeur réside dans le renouvellement des droits à congé de maladie ordinaire, CLM, Congé de grave maladie ou CLD... après 6 mois, quand il n'y a pas d'impact sur la rémunération.

La constitution du conseil médical en 2022, fusion du comité médical et de la commission de réforme, remet en cause la mise à contribution des représentant·es de l'administration et des partenaires sociaux.

Si le comité médical n'est composé que de médecins agréés et spécialisés, chaque commission de réforme comprenait quant à elle des praticien·nes de médecine gé-



nérale, s'il y a lieu, un·e médecin spécialiste ; des représentant·es de l'administration ; des représentant·es du personnel.

Le Président du CDG 59, Éric Durand, a alerté en 2021 les instances nationales, dont la FNCDG, de cet encombre par cette rupture du lien entre santé, administration et partenaires sociaux.



> LES ÉQUIPES SUR LE TERRAIN

• La prévention aux côtés des employeur·ses : des Agent·es Chargé·es d'assurer une Fonction d'Inspection (ACFI)

Plus communément appelés les préventeur·ses, ils sont 7 agent·es du CDG 59 à la disposition des collectivités et établissements publics.

La réglementation permet aux collectivités de passer une convention avec le Centre De Gestion pour bénéficier des services de cet·te agent·e.

La désignation d'un·e ACFI permet à la collectivité de répondre à ses obligations réglementaires. Cette prestation est intégrée dans la convention « santé au travail » pour les collectivités adhérentes.



de prévention des risques professionnels et sur votre management de la sécurité au travail.

L'état des lieux réalisé vient alimenter le Document Unique (DU) d'évaluation des risques professionnels.

Les missions de l'ACFI sont les suivantes :

- établir un diagnostic des obligations réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail (contrôles réglementaires, conformité des équipements de travail, des locaux...),
- proposer des mesures d'amélioration,
- aider votre collectivité à mettre en place ou suivre sa démarche de prévention,
- donner un avis sur les documents liés à la sécurité au travail (règlements, consignes...).

L'ACFI, en tant que membre de droit du CHSCT, peut également participer aux réunions pour apporter des conseils experts.

Il·elle peut aussi être sollicité en cas de danger grave et imminent ou pour la réalisation d'enquêtes administratives.

L'intervention d'un·e ACFI assure :

- l'appui d'une personne compétente pour vous accompagner dans vos obligations réglementaires,
- une indépendance fonctionnelle nécessaire à sa mission.

Les interventions de l'ACFI permettent de disposer d'un regard extérieur sur vos pratiques en matière

• Santé au travail, une antenne pluridisciplinaire dans chaque arrondissement

En un seul lieu, les agent·es pourront dorénavant rencontrer l'ensemble des expertises médicales du Centre de gestion de la fonction publique territoriale, regroupées dans ces nouvelles antennes santé travail ; la

première de ce genre a été ouverte en mars 2022 à Valenciennes.

Quatre constats sont à l'origine de ce nouveau format : améliorer l'accueil dans des locaux équipés en conséquence, faciliter l'accès aux différentes expertises qui composent l'équipe pluridisciplinaire du Centre de gestion, garantir la discrétion des consultations dans un lieu neutre, et optimiser le temps des équipes médicales auprès des agent·es en réduisant les temps de déplacements.

Le suivi de santé des agent·es dans des locaux mieux équipés garantit une meilleure pratique de la médecine préventive notamment par la réalisation d'examens complémentaires adaptés à la surveillance des risques professionnels (tests auditifs, tests visuels...).

Bien évidemment, les professionnels en santé travail mèneront toujours des actions en collectivité pour aller à la rencontre des employeur·ses, des agents sur leur poste de travail et des encadrants.

Ces actions de terrain font partie intégrante des missions du médecin du travail et de l'infirmière en santé travail.

• Les archivistes



Sur le terrain, une équipe de 9 archivistes apporte l'aide et l'assistance aux collectivités pour mettre en œuvre une politique d'archivage pérenne, papier et numérique :

- mise à disposition d'archivistes qualifiés,
- sur la base d'une convention d'une durée de 3 ans.

7 archivistes travaillent au sein même des collectivités et 1 archiviste est dédié exclusivement à l'archivage électronique.

En 2021 :

- **19** diagnostics ont été menés
- **31** conventions ont été signées pur 3 ans
- **7 820** heures de travail réalisé au sein des collectivités
- **2 513** mètres linéaires d'archives traitées pour 1 774 mètres linéaires éliminés

2 513
mètres linéaires
d'archives
traités



21 mars 2022 : Éric Durand, Président du CDG 59 et Armand Audegond, 1^{er} adjoint de la ville de Valenciennes, chargé de la dynamique des Ressources humaines, des relations avec les partenaires sociaux et aux développement du bien être dans l'exercice des missions de service public, ont inauguré la première antenne de santé au travail à Valenciennes, avec l'équipe médicale ; en présence de Pierre Griner, élu référent du CDG 59 pour le valenciennois et maire de Quiévrechain, et de Marc Plateau, Vice-président du CDG et maire de Malincourt.



- **Le conseil en organisation et en gestion des conflits**



Le Centre De Gestion intervient avec son réseau sur le champ de la Médiation Préalable Obligatoire, lorsqu'un·e agent·e est en désaccord avec son employeur·se sur un acte RH le concernant, mais aussi, le CDG 59 déploie une offre de **médiation professionnelle**, pour gérer un conflit entre deux agent·es. La médiation professionnelle relève d'une volonté réciproque des parties. Elle peut être proposée par l'employeur·se, responsable RH, dans le but d'améliorer la qualité relationnelle des personnes concernées.

- **L'accompagnement managérial**

La nouvelle offre de services du CDG 59 comporte un volet dédié à l'accompagnement de l'encadrement à titre expérimental et en partenariat avec le Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales (SNDGCT). Cette approche se traduit par une proposition de coaching et d'ateliers systémiques intercollectivités autour de quatre axes : l'accompagnement à la prise de poste ; l'accompagnement des femmes aux fonctions de direction générale dans le cadre du plan égalité professionnelle, en partenariat avec le syndicat national des DG et les amicales de DG ; l'accompagnement des situations managériales complexes ; et, des ateliers pour les DG. Ce travail doit permettre de sensibiliser les dirigeant·es et manager·ses aux différentes facettes de la qualité de vie au travail, d'identifier et d'anticiper les risques.

CONCLUSION

L'attractivité : un enjeu majeur pour l'avenir des villes et des intercommunalités

L'enjeu du renforcement de l'attractivité de la fonction publique a pris une dimension particulièrement stratégique en France. Pouvoir bénéficier d'un service public performant sur l'ensemble du territoire implique d'avoir des effectifs compétents et en quantité suffisante. Les collectivités recruteuses peinent à pourvoir l'un et l'autre de ces prérequis.



Éric Durand, Maire de Mouvaux et Président du Conseil d'administration du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord, alerte sur une situation inquiétante. "En tant que maire, je partage les difficultés constatées par mes collègues. Nous avons tous et toutes des difficultés de recrutement, elles sont liées à des facteurs parfois différents : la taille, la localisation, la concurrence sur un même territoire entre employeurs, le métier recherché. D'ores-et-déjà, il est très difficile

de recruter sur certains métiers tels que les secrétaires de mairie. Il en est de même pour des métiers de la filière médico-sociale, auxiliaire de puériculture, infirmier, travailleur social ; de la filière technique, agent technique, agent de voirie, cuisinier, peintre ; ou encore, de la filière administrative, gestionnaire de ressources humaines ou comptable."

Vous mentionnez également la concurrence entre employeur-ses, est-ce une réelle difficulté ?

Eric Durand : La concurrence avec le secteur privé, où les rémunérations sont plus élevées, est problématique pour des métiers spécifiques et très demandés. Je pense notamment aux métiers des systèmes d'information ou des services techniques. Il peut y avoir aussi une concurrence entre collectivités par le biais d'avan-

tages annexes au détriment des collectivités moins riches et souvent plus fragiles qui ont besoin de personnes qualifiées.

Comment peut-on dépasser les difficultés ?

E.D. : Indéniablement, il faut renforcer le rôle du maire employeur en lui donnant plus de marge de manœuvre. Au-delà des difficultés de recrutement sur certains métiers, les collectivités sont inégales selon leur nature. Les recrutements sont plus difficiles pour les petites communes, les personnes étant plutôt en recherche de collectifs ; et pour les grandes agglomérations où le coût de la vie est trop élevé pour les agents de catégorie C entre autres.

Le Centre de gestion a-t-il un rôle pour renforcer l'attractivité ?

E.D. : Le CDG 59 œuvre à son niveau notamment par l'organisation des concours, la santé et la qualité de vie au travail pour garantir de bonnes conditions de travail dans les collectivités, ou encore l'aide au recrutement. De plus, en tant qu'élus, nous avons un rôle important à jouer, si ce n'est que par le discours tenu publiquement, ou encore, par les ressources et les valeurs que nous défendons quotidiennement pour le bien de nos citoyens.



**1 agent-e sur 5
aura l'âge de partir
à la retraite d'ici
2025, 45% des
effectifs d'ici 2030
et les agents de
moins de 30 ans ne
représentent que
7 % des effectifs.**



Au cœur du rapport sur l'attractivité

Retour en coulisses avec Mathilde Icard, Directrice générale du CDG 59



Mathilde Icard a contribué à l'élaboration du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis début février 2022 à la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, aux côtés de Philippe Laurent, président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale et Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration.

Que reprenez-vous de cette mission en trois mots ?

Energie : Les employeurs, malgré les difficultés sont conscients de l'enjeu et développent une grande inventivité pour attirer. Nous avons recensé des expériences inspirantes très intéressantes.

Méconnaissance : Alors que la fonction publique territoriale a de formidables atouts avec près de 250 métiers de sens et d'action, elle est très méconnue des personnes en recherche d'emploi. Il y a un enjeu collectif à faire connaître ces métiers et rendre compréhensibles nos offres d'emploi. Quand on n'est pas dans le bain de fonction publique territoriale, il est parfois difficile de se projeter en lisant nos offres d'emploi.

Avenir : L'avenir c'est les jeunes ! Nous allons vivre des départs massifs à la retraite dans les prochaines années. Comment les attirer ? Les 27 préconisations fournissent des pistes d'action. Outre l'étude de notre observatoire régional, je recommande l'enquête lancée par la DITP. Lorsqu'on leur a demandé de comparer des offres d'emplois, cette enquête illustre les préférences déclarées des jeunes adultes pour un bon salaire et pour les possibilités de progression. A cela, il faut ajouter la quête observée des jeunes pour la flexibilité et, enfin, un équilibre préservé entre la vie professionnelle et la vie privée.

Annuaire du CDG 59

Les équipes à vos côtés

Direction Générale des Services : Mathilde Icard- icard.m@cdg59.fr- 03 59 56 88 32

Directrice Générale Adjointe : Caroline Régnier- regnier.c@cdg59.fr- 03 62 23 83 52

La protection sociale complémentaire, l'action sociale des collectivités et le Pass territorial du CDG 59 :

Guy Decloquement

Directeur des affaires financières
03 59 56 88 01
decloquement.g@cdg.fr

Direction de l'emploi - Comité technique - CHSCT

Thomas Cabarez

Responsable du service Analyse et Prospective de l'emploi
03 59 56 88 53
cabarez.t@cdg59.fr

Les lignes directrices de gestion

Thomas Cabarez

03 59 56 88 34
cabarez.t@cdg59.fr

La Mission d'Intérim Territorial (MIT)

Pascale Sanglard

03 59 56 88 31
interim@cdg59.fr

La bourse de l'emploi

03 59 56 88 37

Un seul site pour diffuser vos offres : emploi-territorial.fr

Pour la retraite

Valérie Plumart

03 59 56 88 55 / 28 / 49
plumart.v@cdg59.fr

Le Rapport social Unique

Direction de l'emploi

Alexandre Catrysse

Chargé d'études statistiques et prospectives
03 59 56 88 35
catrysse.a@cdg59.fr

Service développement des carrières

Documents statutaires / modèles d'actes / promotion interne
03 59 56 88 43 / 45 / 46

Déontologie et laïcité

Référent-es

03 59 56 88 01 / 04 / 48

Télé-formulaire de saisine des référent-es : cdg59.fr > Carrières > Déontologie

Prévention de la santé, médecine du travail, risques professionnels

Christine Furon

Médecin coordonnatrice de la Prévention
03 59 56 88 86
furon.c@cdg59.fr

Assistante sociale

Mélanie Legrand

legrand.m@cdg59.fr
03 59 56 88 60

Les concours / calendrier / listes d'aptitude

Marie-Christine Saelens

Directrice des concours
Direction des concours et des examens
03 59 56 88 70
Un seul site pour s'inscrire aux concours : concours-territorial.fr

Conseil médical

Murielle Vaneuil

Pour les collectivités et les établissements affiliés :
03 59 56 88 64

Pour les collectivités et établissements relevant du socle commun : 03 59 56 88 65

Conseil de discipline

Thierry Lagrue

03 59 56 88 11
lagrue.t@cdg59.fr

La médiation professionnelle

mediation@cdg59.fr

Dispositif de signalement

03 59 56 88 15

Médiation Préalable Obligatoire

Le médiateur est saisi obligatoirement par courrier à l'adresse suivante : Recours à la Médiation Préalable Obligatoire auprès du CDG 59 - 14 Rue Jeanne Maillotte - CS 71222- 59013 LILLE CEDEX

Responsable de la direction des systèmes d'information

Sylvain Defromont

03 59 56 88 03
defromont.s@cdg59.fr

Pour le Pack Mairie Connectée

Florent Dewavrin

mairie-connectee@cdg59.fr
03 59 56 88 81

Pour l'archivage / l'archivage numérique

Le service archives

Véronique Parmentier

parmentier.v@cdg59.fr
03 59 56 88 03

Pour le numérique / la signature électronique

Le service cre@tic
dématérialisation

Émilie Planquart

planquart.e@cdg59.fr
03 59 56 88 81

Pour la protection des données informatiques personnelles (RGPD)

Le service cre@tic

Marlène Verbeke

verbeke.m@cdg59.fr
03 59 56 88 18

Location des salles du Centre de concours / Lezennes

Affaires générales du CDG59
accueil-hellu@cdg59.fr
Formulaire en ligne : cdg59.fr >
Les équipements du Cdg59

Restons connecté-es !



Rejoignez le CDG 59 sur LinkedIn :

Le CDG 59 a rejoint le réseau LinkedIn pour échanger avec vous, élu.es et employeur.ses : partager les bonnes pratiques, développer son réseau professionnel et en ressources humaines, suivre l'actualité nationale et locale, être informé·es des faits marquants du CDG 59.



Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord :
14, rue Jeanne Maillotte CS 71222 - 59013 Lille Cedex



Accueil téléphonique : 03 59 56 88 00



Du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 h 15



Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy :
Z.I. du Hellu 1, rue Paul Langevin 59260 Lezennes

www.cdg59.fr

Retrouvez-nous sur le site Internet du CDG 59 :

