

Mai 2022

## COMMUNIQUE DE PRESSE

---

# Pour un service de proximité encore plus efficient à destination des maires et présidents des établissements publics des cinq départements des Hauts-de-France, les centres de gestion de la fonction publique territoriale se coordonnent

Aujourd'hui, un cap est franchi, les 18 mois de travail, d'échanges entre les présidents des cinq Centres de Gestion des Hauts-de-France, ont abouti à l'écriture d'un « schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation », commun aux cinq départements pour mutualiser les meilleures expertises de chacun.

Les **5209 maires des Hauts-de-France et présidents d'établissements publics**, en tant qu'employeurs territoriaux, ont en commun les problématiques de gestion de leurs ressources humaines, d'éthique, de santé au travail de leurs agents, de transitions numériques. Ils s'appuient pour cela sur les compétences de leur Centre de gestion départemental.

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation incorpore ces questions prépondérantes, mutualise et répartit les expertises d'un Centre de gestion à l'autre sur les questions ciblées d'emploi, de concours et d'exams professionnels, sur l'assistance juridique statutaire, la gestion des postes à pourvoir, la gestion administrative du personnel et notamment la paie, le remplacement et l'intérim, la gestion des départs en retraite, les fonctions de référent déontologue et laïcité, l'accompagnement des parcours professionnels des agents publics, de la santé au travail, de la prise en charge des risques sociaux et des actions de médiation, le développement des usages numériques à travers notamment le développement de la dématérialisation et l'archivage électronique, l'accompagnement des transformations organisationnelles ou la gestion stratégique des ressources humaines.

Ce beau défi illustre la volonté partagée des élus territoriaux, portés par leurs représentants siégeant au sein des Centres de gestion, de veiller à développer des solutions pérennes pour maintenir la qualité de service public au plus près du territoire, avec les ressources disponibles, et de gagner en efficience.

## Des actions très concrètes d'ores-et-déjà engagées

Le schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation acte le fonctionnement d'actions coordonnées parmi lesquelles figurent un observatoire régional de l'emploi, des services de veille juridique, de paie, de production documentaire et d'expertise RH ; ou encore, en matière de concours et d'examens professionnels. Dans le prolongement de la charte précédente, les centres de gestion se sont accordés pour confirmer comme Centre Coordonnateur, le Centre de gestion du Nord.

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 demandeurs d'emploi, en partenariat avec la région des Hauts-de-France et Pôle emploi, pilotée par le CDG de la Somme 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 CDG59 et Somme numérique ;
- La mutualisation des moyens techniques d'archivage, essentiel dans les collectivités...

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

## Signature du schéma de coordination à Chauny, le 13 juin 2022

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

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

### Contact presse :

Alain Delobelle - delobelle.a@cdg59.fr - 06 04 52 12 78

Avril 2022

## DOSSIER DE PRESSE

---

Pour un service de proximité encore plus efficient  
à destination des maires et  
présidents des établissements publics  
des cinq départements des Hauts-de-France,  
les centres de gestion de la fonction publique territoriale  
se coordonnent

- 1 - Présentation des présidents des 5 Centres de Gestion des hauts-de-France
- 2 - Contexte : la loi de transformation de la fonction publique et la création des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation
- 3 - Des actions concrètes engagées : présentation en 6 exemples
- 4 - Eléments statistiques préalables ayant orienté les objectifs partagés
- 5 - L'ambition et les valeurs du schéma de coordination

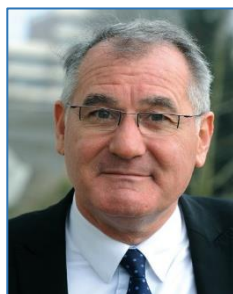
## 1 – Les présidents des 5 Centres de Gestion des Hauts-de-France



### **Le Centre de Gestion de l'Aisne**

représenté par son Président, Monsieur Hervé MUZART, Maire de Vierzy

*« Le schéma régional acte la poursuite de la coopération des cinq Centres de Gestion des Hauts-de-France. Il permet à chacun des CDG de s'enrichir des compétences des autres au bénéfice des collectivités et établissements publics de son département, tout en conservant son indépendance et le maintien d'un service de proximité. »*



### **Le Centre de Gestion du Nord**

représenté par son Président, Monsieur Éric DURAND, Maire de Mouvaux

*« Il n'y avait jamais eu autant d'occasions de travailler ensemble. Nous avons dû apprendre à se connaître, identifier les expertises de chacun. La coopération doit permettre de garantir une égalité de service sur l'ensemble du territoire, tout en maintenant une proximité forte entre les services des Centres de Gestion et les collectivités et établissements publics pour qui tout ceci doit être transparent. »*



### **Le Centre de Gestion de l'Oise**

représenté par son Président, Monsieur Alain VASSELLE, Maire d'Oursel-Maison

*« Dans les années qui viennent, les besoins en expertise vont se renforcer. Il nous faudra répondre aux attentes des communes en restant vigilants sur la maîtrise de nos dépenses. La coopération dans un cadre régional est une réponse complémentaire aux coopérations déjà engagées nationalement notamment sur nos outils informatiques que j'avais personnellement accompagné à l'époque en tant que parlementaire de l'Oise. Pour que cette coopération soit efficace il faut qu'elle s'inscrive dans le respect du principe de subsidiarité afin de conserver notre proximité et nos marges de manœuvre. »*



### **Le Centre de Gestion du Pas-de-Calais**

représenté par son Président, Monsieur Joël DUQUENOY, Président de la Communauté d'Agglomération du Pays de Saint-Omer (CAPSO)

*« Ce schéma incarne une réelle opportunité de mettre en commun nos compétences et mutualiser nos savoir-faire respectifs tout en préservant l'échelle départementale. C'est l'engagement de proximité, le gage d'efficience que nous partageons avec mes collègues des Hauts de France pour assurer aux collectivités et établissements publics l'accompagnement à hauteur du rôle essentiel qui est le leur sur l'ensemble du territoire. »*



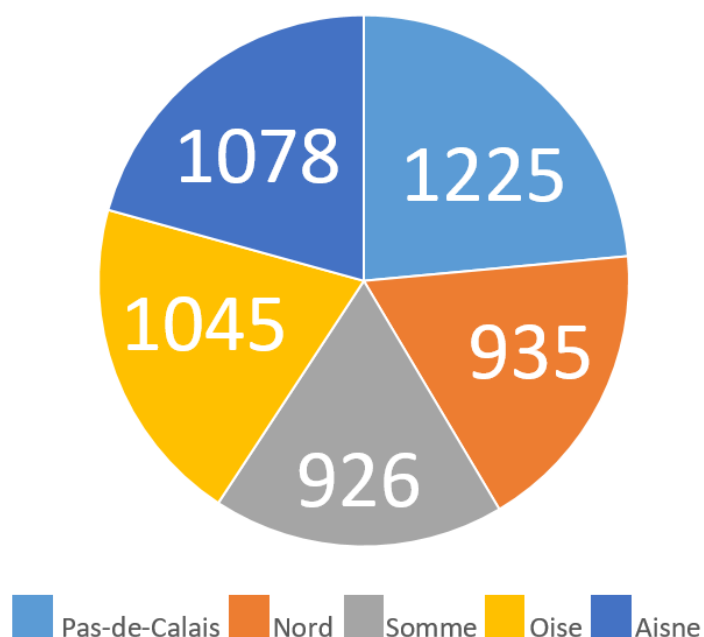
### **Le Centre de Gestion de la Somme**

représenté par son Président, Monsieur Claude CLIQUET, Maire d'Albert

*« Il faut réussir à mutualiser avec une réelle concertation. Identifier les attentes et évolutions souhaitées de l'offre de service proposée par les CDG des Hauts-de-France dans leurs activités quotidiennes en prenant en compte l'état des lieux des services rendus aux collectivités, des synergies et opportunités de coopération, des expertises en présence, des spécificités des territoires. Il convient d'analyser ce qui peut être mutualisé et ce qui ne le peut pas. La coordination peut être une force pour l'ensemble des départements en recherchant un équilibre efficient sur le territoire. »*

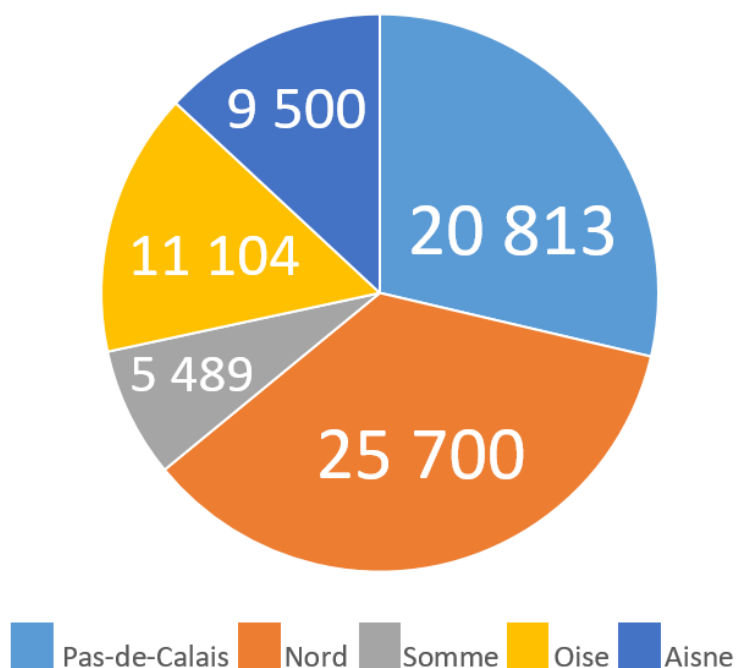
**Nombre de maires et présidents d'établissement affiliés ou adhérents aux centres de gestion par département**

**> Soit 5 209 en Hauts-de-France (données 2021)**



**Nombre d'agents concernés par le schéma régional**

**> Soit 72 606 agents territoriaux (titulaires et stagiaires) en Hauts-de-France**



## 2 - Contexte : la loi de transformation et la création des schémas régionaux de coordination, de mutualisation et de spécialisation

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue substituer, dans la loi statutaire n° 84-53 du 26 janvier 1984, la notion de « Schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation » (SRCMS) à la notion de charte prévue entre centres de gestion pour l'organisation de l'exercice de leurs missions au niveau régional.

La coopération régionale des CDG des Hauts-de-France doit permettre, dans le respect de leur spécificité départementale et de leur libre administration et autonomie, de :

**Exercer les compétences obligatoirement** prévues par la législation à savoir l'article L452-34 du code général de la fonction publique (dénommé « socle obligatoire de coopération ») :

1. L'organisation des concours et examens professionnels relatifs aux cadres d'emplois de catégorie A et B ;
2. La publicité des créations et vacances d'emplois de catégorie A, B et C ;
3. La prise en charge des fonctionnaires de catégories A et B momentanément privés d'emplois ;
4. Le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
5. La gestion de l'observatoire régional de l'emploi ;
6. La mission générale d'information sur l'emploi public territorial ;
7. La publicité des listes d'aptitude ;
8. L'aide aux fonctionnaires à la recherche d'un emploi après une période de disponibilité ;
9. Une assistance juridique statutaire, y compris pour la fonction de référent déontologue prévue à l'article L. 124-2 ;
10. La désignation d'un référent laïcité prévu à l'article L. 124-3 ;
11. Une assistance à la fiabilisation des comptes de droits en matière de retraite.

**Investir, le cas échéant, des offres facultatives** en fonction des besoins des territoires et des moyens et compétences des CDG (dénommé « socle facultatif de coopération ») :

1. L'emploi public dans sa dimension attractivité et recrutement... ;
2. La gestion administrative du personnel et notamment la paie, le remplacement et l'intérim ;
3. L'accompagnement des parcours professionnels des agents publics, de la santé au travail, de la prise en charge des risques statutaires et sociaux et des actions de médiation ;
4. Le développement des usages numériques à travers notamment le développement de la dématérialisation et l'archivage électronique ;
5. L'accompagnement des transformations organisationnelles ou la gestion stratégique des RH ;
6. Toute autre mission identifiée par un ou plusieurs CDG.

### 3 - Des actions concrètes engagées : présentation en 6 exemples

- **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.** Depuis le 1er mai 2020, les employeurs publics sont tenus de mettre en œuvre un dispositif de signalement d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, des actes de violence, de discrimination, de harcèlement, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout acte d'intimidation.

Ce dispositif se traduit par différentes obligations :

- Mettre en place un circuit de signalement (méthode de recueil, réception, confidentialité, traitement, etc.) ;
- Communiquer sur ce circuit de signalement à l'ensemble des agents sous différentes formes ;
- Prendre toute mesure de protection au bénéfice de l'agent, victime ou témoin, et ce, sans délai et à titre conservatoire. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque ;
- Traiter les faits signalés (enquête interne, mesures de prévention et de protection).

Les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent déléguer sa mise en œuvre à leur Centre de Gestion, établissement public identifié comme tiers de confiance extérieur qui apporte des garanties de neutralité, d'impartialité, et d'indépendance.

Ansï, les CDG de l'Oise, du Pas-de-Calais et de la Somme se coordonnent pour proposer un dispositif mutualisé aux collectivités et EPCI dans le cadre d'un groupement de commandes.

Les Centres de gestion de l'Aisne et du Nord ont fait le choix d'un dispositif en interne avec la constitution d'une cellule de signalement à l'attention des collectivités.

- **La création d'un parcours harmonisé de formation des secrétaires de mairies, proposée aux demandeurs d'emploi, en partenariat avec la région Hauts-de-France et Pôle emploi ; et, pilotée par le CDG de la Somme, avec les centres de gestion de l'Aisne, du Nord et du Pas-de-Calais, en lien avec le CNFPT.** Cette fonction essentielle dans toutes collectivités, au cœur même des démarches d'état civil, d'urbanisme, de gestion du personnel, des finances publiques et des procédures de marché, fait l'objet d'une attention toute particulière. Le partenariat avec Pôle emploi permet d'identifier des candidats potentiels qui par leur parcours ont développé des appétences pour cette polyvalence qu'exige l'emploi. Cette formation ouvre, ainsi, la voie vers des missions temporaires dans les collectivités ; pour ensuite, éventuellement être recrutés quand les opportunités se présenteront ; ou alors, pour celles et ceux ayant le concours, sans être en poste, de se construire une expérience.

- **La mise en place d'un réseau départemental de déontologues, piloté par le CDG 59, et qui est dorénavant un réseau national, avec la participation des Centres de gestion de la région.**

Le CDG 59 anime un réseau de déontologues permettant aux agents territoriaux d'accéder à un accompagnement sur les questions de déontologie dans leurs activités professionnelles.

Cette mission engage le CDG 59 au côté des collectivités et des établissements publics, pour que chacun puisse sereinement faire son métier dans le plus grand respect des règles déontologiques de la Fonction Publique :

- Obligation de dignité, impartialité, intégrité et probité,
- Prévention des situations de conflits d'intérêts dans lesquelles les agents se trouvent ou pourraient se trouver,
- Règles en matière de cumul d'emplois et d'activités,



- Obligations déclaratives : déclarations d'intérêts et déclarations de situation patrimoniale,
- Obligation de secret professionnel et de discrétion professionnelle,
- Devoir de satisfaire aux demandes d'information du public,
- Devoir de réserve,
- Obligation d'obéissance hiérarchique.

- **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 Centres de gestion du Nord, du Pas-de-Calais avec la Fibre numérique 59-62** : une convention de partenariat unit dorénavant La Fibre Numérique 59 62 aux CDG 59 et 62, pour assurer l'équipement et l'accompagnement des collectivités de moins de 1 000 habitants, qui nécessiteraient le déploiement d'outils et de services numériques dont elles ne disposent pas à l'heure actuelle. La Mission Transitions Numériques de la Région Hauts-de-France, qui soutient financièrement cette initiative souhaite, ainsi, favoriser le développement et le déploiement d'une offre de services numériques homogène sur tout le territoire régional. Concrètement, il s'agira de fournir du matériel informatique ; d'accéder à une plateforme mutualisée de dématérialisation des marchés publics ; de fournir un tiers de Télétransmission pour dématérialiser l'envoi des actes ; de disposer d'un système de sauvegarde dans un espace sécurisé distant ; d'accompagner l'usage d'un service mutualisé d'archivage numérique ; de permettre aux communes qui n'ont pas de site internet d'assurer une présence en ligne minimale avec une adresse de messagerie du type `contact@nom-de-la-commune.fr` ; de fournir un espace de partage de fichiers interne et externe facilitant les échanges entre agents et élus, le télétravail..

- **L'étude pour la mise en place d'une Protection Sociale Complémentaire (PSC) commune pour les agents des départements du Nord, de l'Aisne et de la Somme qui permet de négocier des tarifs préférentiels liés au volume.** La PSC s'articule avec les politiques de prévention menées par les collectivités. Elle s'inscrit ainsi dans un champ plus vaste, celui de l'accompagnement social de l'emploi qui regroupe deux grands domaines : l'action sociale et la protection sociale, étant entendu que l'action sociale vise à améliorer les conditions de vie des agents et de leurs familles.

- **La mutualisation des moyens techniques d'archivage, essentiel dans les collectivités.** Les archives produites dans le cadre de la dématérialisation des procédures administratives sont des archives publiques au sens de l'article L211-1 du Code du Patrimoine. Ainsi les archives numériques doivent être conservées, au même titre que les archives papier, selon des règles et une méthode à même de garantir la valeur légale des documents. Face à l'accroissement des processus de dématérialisation, le CDG 59 en partenariat avec le syndicat mixte Somme Numérique propose aux collectivités territoriales et établissements publics une plateforme d'archivage numérique pérenne, dénommée SESAM (Système Electronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé) afin de répondre au problème de gestion et de conservation des documents numériques.

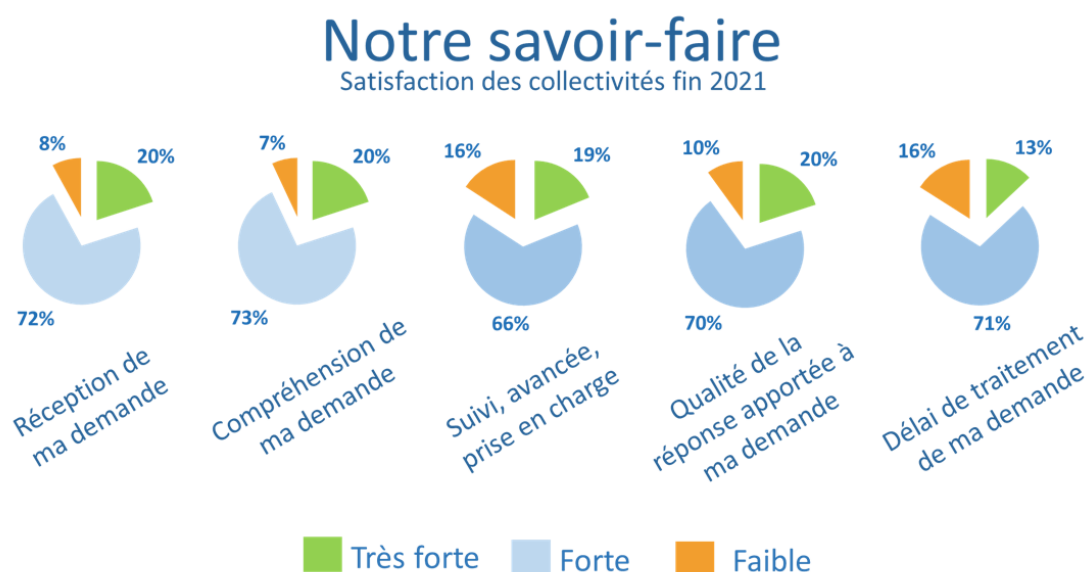
## 4 - Eléments statistiques préalables ayant orienté les objectifs partagés

S'unir pour s'appuyer sur les forces respectives : si la coordination des Centres de gestion doit être transparente pour les collectivités de chaque territoire et surtout apporter plus d'efficacité pour les collectivités et les Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), pour autant, elle représente une transformation importante. Depuis un an et demi, les Présidents et Directeurs des CDG s'entendent sur ce schéma adopté en mars.

Forces, faiblesses, axes de progrès... ce travail de concertation s'est notamment appuyé sur un état des lieux et une étude menée par le cabinet Politeia, sur un échantillon représentatif de 300 collectivités.

Celle-ci caractérise, entre autres, la relation avec les CDG. Les niveaux de satisfaction sont forts, près de 70 % des répondants pour chaque étape, voire très forts pour près de 20% des répondants.

Les enjeux d'amélioration se situent sur les étapes de suivi de la prise en charge des demandes et le délai de traitement qui sont les 2 étapes ayant le plus grand nombre de réponses insatisfaisantes (15 et 17 %).



Par ailleurs, l'étude révèle que si des missions sont clairement identifiées et apportent une pleine satisfaction, comme l'organisation des concours, les carrières, la retraite, le conseil juridique, le secrétariat et la gestion des instances, la médecine, la prévention des risques professionnels, les marchés publics, le chômage, l'archivage... d'autres demandent à être mieux connues des collectivités et des établissements publics comme : la Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC), la paie, l'incapacité, inaptitude et reclassement, la formation des secrétaires de mairie, le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), la psychologie du travail, le conseil en évolution

professionnelle, la déontologie, l'ergonomie, le remplacement et intérim, la mobilité, le conseil en organisation, l'aide au recrutement, l'apprentissage...

## 5 - L'ambition et les valeurs du schéma de coordination

Le schéma traduit l'ambition de renforcer le service rendu aux collectivités avec une forte exigence de qualité de service. Il vise à favoriser et organiser la collaboration entre les CDG au niveau régional, tout en conservant et sécurisant une intervention départementale en proximité des collectivités.

Le schéma régional de coopération, de mutualisation et de spécialisation structure une ambition régionale commune renforçant le rôle essentiel que détiennent les CDG en tant qu'organes de référence transversaux des ressources humaines à l'échelle locale.

A ce titre, il doit consolider le positionnement des CDG aux services des collectivités et établissements publics en vue de garantir dans le temps l'exercice des missions de service public par une gestion RH qui réponde au besoin croissant d'adaptation des collectivités favorisant ainsi la prise en compte des besoins des usagers.

En ce sens, le schéma vise la création d'une culture partagée respectueuse des identités, des positionnements, des compétences et des valeurs de chaque établissement ancré sur son territoire.

Cette coopération se fonde sur des principes clés qui sont l'affirmation de valeurs, d'un principe d'organisation et de modes d'actions.

### Les valeurs

#### 1. La proximité

Les CDG nouent une relation de confiance avec les employeurs publics locaux. Ce lien repose sur l'expertise reconnue des équipes des CDG et des ressources qu'ils savent mobiliser. En ce sens, les CDG restent les interlocuteurs et les partenaires indispensables des collectivités territoriales en matière de ressources humaines : le centre de gestion départemental reste toujours la porte d'entrée des collectivités de son territoire quel que soit le sujet.

Le déploiement de nouveaux services s'inscrit dans un dialogue construit entre les CDG et leur territoire, les CDG pouvant répondre soit à des demandes ou agir aussi dans une logique d'anticipation.

La proximité est un principe essentiel guidant l'action des CDG auprès des collectivités depuis plusieurs décennies. Elle doit être entretenue au regard des avantages qu'elle procure pour les territoires. La proximité :

1. Permet une bonne connaissance de l'environnement d'intervention des bénéficiaires : d'expérience, le niveau départemental est l'échelon pertinent pour allier une connaissance du terrain avec les relations individualisées qu'elle comporte ;
2. Garantit que chaque CDG assure le lien et la délivrance des services aux collectivités de son ressort départemental avec réactivité et technicité ;
3. Facilite la délivrance d'offres de services adaptées : la proximité entre le CDG et les collectivités facilite la relation directe entre leurs élus et leurs services. Sont également facilitées, en termes de déplacement notamment, les interventions sur site des intervenants des CDG ;
4. Participe à la valorisation de la présence de services publics sur l'ensemble du territoire en étroite relation avec les bénéficiaires.

La proximité renforce la qualification des CDG en tant que « tiers de confiance » : les CDG sont par leur statut des structures indépendantes des collectivités territoriales. Cette indépendance offre la garantie nécessaire d'impartialité et de neutralité pour l'exercice de leurs missions.

## **2. La subsidiarité :**

Ce principe est entendu comme : agir au plus près du terrain tout en s'inscrivant dans une perspective d'harmonisation des prestations sur le territoire régional.

## **3. L'égalité :**

Si les CDG ont chacun leur place, et peuvent faire valoir leur voix, tous participent à la coopération et à ses champs d'intervention. Aucun CDG ne dispose d'un pouvoir de décision supérieur à un autre.

Le principe d'égalité exclut toute possibilité de subordination hiérarchique d'un CDG à un autre.

## **4. L'efficience :**

Dans le cadre du schéma, les CDG entendent développer la qualité du service rendu aux collectivités en s'efforçant d'optimiser toutes les ressources mobilisées. Cette notion d'efficience doit être appréhendée dans le respect du principe de proximité et de subsidiarité. Elle repose sur une évaluation des actions dans une logique d'amélioration continue.

-----