

public

AU SERVICE DU DÉVELOPPEMENT DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

N° 27 AVRIL 2015

DOSSIER P. 8-9-10

Cdg59 - CNFPT,
ensemble pour accompagner
les collectivités et les agents

ENTRETIEN P. 6-7

Patrick Kanner,

« J'ai besoin de prendre le pouls des citoyens ! »

Le Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports
nous a livré sa vision des fonctions qu'il occupe



La dématérialisation des cotisations en marche

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Cdg59 a développé une politique de dématérialisation des échanges avec les collectivités et établissements publics du Nord. À ce titre, le module mis en place vous permet de saisir et d'éditer les bordereaux de cotisations et de télécharger les notices d'utilisation.



Rendez-vous donc sur www.cdg59.fr/Lecdg59/cotisations au Cdg59.
Pour plus d'info : comptabilite@cdg59.fr



Dématérialisation de la paie en chiffres

En 2014, 11 collectivités ont adhéré à la prestation paie. 250 paies dématérialisées ont été élaborées chaque mois.

Pour 2015, 7 nouvelles collectivités ont conventionné avec le Cdg59, ce qui représente dorénavant 18 collectivités pour environ 750 paies dématérialisées mensuellement.

Pour mémoire, 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 :

- l'établissement des bulletins de paie des agents et/ou des élus,
- la mise à disposition des documents liés à la rémunération des agents (états de charges URSSAF, CNRACL, IRCANTEC, RAFF, CNFPT, CDG,...),
- le transfert des fichiers hopayra (virements) et comptables,
- la génération de la N4DS.

Le service paie du Cdg59 poursuit également son rôle de conseil, d'assistance et de veille juridique relative à l'évolution législative salariale.



Contact : drh@cdg59.fr - 03 59 56 88 57

Absentéisme aux concours : premières pistes

■ Le dernier concours d'attaché territorial organisé par le Cdg59 en novembre dernier, devait réunir 5 400 candidats environ. Comptes faits, plus de 40 % des candidats inscrits au concours ne se sont pas présentés. Ces chiffres élevés ont des conséquences financières importantes relatives à la mobilisation de ressources humaines, matérielles et logistiques.

Aux causes évidentes telles que la reprise d'activité et la maladie, s'ajoutent d'autres indicateurs comme le temps d'attente important entre l'inscription à un concours ou à un examen professionnel et les épreuves, mais aussi la possibilité pour les candidats de s'inscrire dans les différentes

voies d'un concours (externe, interne, 3^{ème} concours) dès lors qu'ils en remplissent les conditions, ainsi un candidat pourra s'inscrire en externe et en 3^{ème} concours si sa situation le lui permet.

Une étude nationale portée par la FNCDG tend à trouver des solutions afin de pallier ce problème récurrent dans toutes les filières, même si tous les concours ne semblent pas encore être concernés par un tel record.



Le Pass territorial pour une action sociale solidaire

■ Selon les dispositions statutaires, les employeurs publics ont la possibilité de participer au financement de l'action sociale.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, le Cdg59 a conclu avec Pluralys le nouveau contrat cadre d'action sociale. Ce contrat

mutualisé et maîtrisé dans le temps vise à répondre aux attentes des agents.

Conclu pour une période de 6 ans, le Pass territorial comporte des engagements sur le taux de retour. Le taux de contribution, quant à lui, est fixé à 0,8% de la masse salariale brute.

Le Pass territorial est un vecteur d'accompagnement social des politiques de ressources humaines que les collectivités doivent initier.

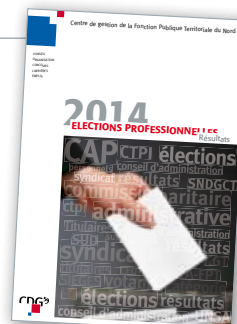


Tout savoir sur les résultats des élections professionnelles

■ Nous avons conçu, pour vous, une brochure rassemblant l'ensemble des résultats des élections professionnelles, la répartition des sièges par organisation syndicale et les noms des représentants syndicaux et des élus par catégorie.



Téléchargez cette synthèse sur www.cdg59.fr : onglet conseil / rubrique élections professionnelles 2014.



Marc Godefroy,

Président du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
Maire de Lezennes, Conseiller général du Nord

Renforcer nos complémentarités avec le CNFPT

Vos agents doivent répondre à la fois aux nécessités de polyvalence et de spécialisation. C'est pourquoi le Cdg59 et le CNFPT renforcent leurs liens, afin que les formations proposées soient totalement adaptées à des profils en constante évolution. Ce sont les axes de la convention qui vient d'être signée, dans cet esprit, que dévoile notre dossier.

Le temps de la promotion interne

Les membres de la CAP se sont réunis le 12 février dernier afin d'analyser et de définir les critères qui permettront de sélectionner les dossiers de promotion interne. Les dossiers complémentaires vous ont été transmis. Ils vont permettre d'apprécier la situation individuelle des agents concernés, et leur possibilité d'accès à des cadres d'emploi supérieurs. Je me permets toutefois de vous rappeler que le nombre de postes à pourvoir est limité par les statuts particuliers.

Une nouvelle direction pour votre établissement

Directeur général des services du Cdg59 depuis douze ans, Jean-Louis Baju a fait valoir ses droits à la retraite en février, après quarante ans au service de la fonction publique territoriale et des personnels de notre territoire. Je tiens à saluer son engagement sans faille, et lui souhaiter plein épanouissement dans cette nouvelle page qui s'ouvre devant lui. De fait, le personnel du Cdg59 et moi-même avons accueilli un nouveau DGS, entré en fonction le mois dernier : Jean-Jacques Treels. Fin connaisseur de la fonction publique territoriale sous tous ses aspects, ce dernier occupait jusqu'ici un poste à hautes responsabilités au Conseil régional Nord-Pas de Calais.



Sommaire

Actualité Page 2	Évènement Pages 6-7	Rencontre Page 12
<ul style="list-style-type: none">• La dématérialisation des cotisations en marche• Dématérialisation de la paie en chiffres• Absentéisme aux concours : premières pistes• Le Pass territorial pour une action sociale solidaire• Tout savoir sur les résultats des élections professionnelles	<p>Patrick Kanner : « J'ai besoin de prendre le pouls des citoyens ! » Le Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports nous a livré sa vision des fonctions qu'il occupe.</p>	<ul style="list-style-type: none">• Laurent Houllier, « La jeunesse est une priorité » Maire de Rieulay, Vice-Président en charge des politiques de l'emploi au Cdg59
Actualités des collectivités Pages 4-5	DOSSIER Pages 8-9-10	Bon à savoir Page 13
<ul style="list-style-type: none">• Carnet• Changement de direction pour le Cdg59, départ de Jean-Louis Baju, directeur général des services• Un nouveau DGS en fonction, Jean-Jacques Treels• La Légion d'honneur pour Alain Bernard, Maire de Bouvines	<ul style="list-style-type: none">• Cdg59 - CNFPT, ensemble pour accompagner les collectivités et les agents	<ul style="list-style-type: none">• Droit individuel à la formation : comment l'appliquer ?
Bourse de l'emploi Page 5	Initiatives Page 11	Archives Page 14
	<ul style="list-style-type: none">• Attaque de votre site internet, comment réagir ?• « Je suis Charlie » : les archivistes sauvent la mémoire du mouvement• Cre@tic vous informe et vous forme	<ul style="list-style-type: none">• Archives papier et électroniques : les risques de la conservation
	Portrait Page 12	Conseil statutaire et Infos juridiques Pages 15
	<ul style="list-style-type: none">• Robert Decottignies, le coursier devenu juriste	<ul style="list-style-type: none">• La promotion interne

Changement de direction pour le Cdg59, départ de Jean-Louis Bajou, directeur général des services



Jean-Louis Bajou, DGS du Cdg59 a pris sa retraite en février dernier, passant le flambeau à son successeur Jean-Jacques Treels.

■ Ce fonctionnaire territorial de longue date débute à la mairie de Loos-en-Gohelle en tant que commis stagiaire en 1967. Gravissant les échelons, Jean-Louis Bajou intégrera la mairie de Lille en 1971 où il sera tour à tour, responsable du budget, chef de bureau au service du personnel, responsable formation. Puis, en 1986, il retournera au service du personnel chargé, de la mise en place d'une gestion des ressources humaines inscrite dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail.

En 1988, il sera nommé directeur des ressources humaines, avant d'en devenir son directeur général. En 1999, il prendra les fonctions de directeur général adjoint aux ressources humaines et à l'insertion professionnelle jusqu'en 2002 où il deviendra le directeur général des services du Cdg59. En parallèle, des groupes d'études portant sur le personnel et le management communal sont organisés par le Secrétaire d'État des collectivités locales et l'association des maires de France. Au sein de ces groupes d'études, il participe à l'élaboration de la loi du 26 janvier 1984 relative à l'organisation de la fonction publique territoriale. Il intervient aussi sur des thèmes concernant le fonctionnement des collectivités territoriales auprès de la faculté de Lille III, de l'IRA, du CNFPT, de l'ENACT de Dunkerque, de l'INET de Strasbourg et d'administrations étrangères (Pologne, Sénégal, Ukraine).

Pour celles et ceux qui le connaissent, un arrêt total d'activité n'est pas envisageable. C'est pourquoi, vous pourrez le rencontrer au détour de jurys de concours organisés dans les locaux du Cdg59.

Bonne route Monsieur Bajou.

Un nouveau DGS en fonction



Le 1^{er} mars dernier, le Cdg59 a accueilli Jean-Jacques Treels, son nouveau directeur général des services.

■ Détenteur d'une maîtrise de droit privé, il fait son entrée en 1978 à la mairie de Lille comme secrétaire général, puis les postes s'enchaînent : chargé de mission finances auprès de la direction générale des services, chef de service budget, directeur de l'organisation et du contrôle de gestion en 1993, il prendra le poste de directeur des finances achats marchés publics de 1993 à 2002.

Après un bref passage à la Métropole Européenne de Lille en tant que directeur de l'inspection générale et de l'audit, il part pour la région Nord-Pas de Calais en 2004, afin d'y prendre les rênes de la direction de la gestion financière. Sept ans plus tard, il sera nommé directeur général adjoint.

Bienvenue Monsieur le DGS.



De G. à D. - R. Vicot, M. Godefroy, J.L. BAJOU et J.J. Treels

Carnet

Nouveaux Maires :

Bouchain : Ludovic Zientek, a été élu Maire en décembre 2014 et succède à Jacques-Pierre Boltz.



Fenain : Arlette Dupilet a été élue Maire en octobre 2014 et succède à Danièle Bray.

La Sentinelle : Bernadette Sopo a été réélue Maire en février dernier.



Râches : Édith Bourel a été élue Maire en janvier dernier et succède à Alain Segond.

Nouveau directeur de Cabinet

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
Roger Vicot a été nommé Directeur de Cabinet en octobre dernier au Cdg59 (voir photo de groupe en haut de page).

Nouveaux DGS/DGA

Gondcourt : Philippe Thibaut, précédemment DGS à Wasquehal, a été nommé DGS à Gondcourt en novembre 2014, il succède à Marc Pruvot retraité.

Halluin : Philippe Lopez, précédemment DGS d'une communauté de communes, a été nommé DGS à Halluin en octobre dernier. Il succède à Richard Delpierre.

Halluin : Catherine Copin, précédemment DGS à Étaples-sur-Mer, a été nommée DGA à Halluin en janvier dernier.

Hergnies : Christelle Klabinski, précédemment DGS à Aubry, a été nommée DGS à Hergnies en septembre dernier. Elle succède à Brigitte Tomaszkeski.

Landas : Patrick Mangez, précédemment DGA à la communauté de communes Pévèle-en-Carembault, a été nommé DGS à Landas en janvier dernier. Il succède à Pascaline Louis retraitée.

Loon-Plage : Catherine Braye, précédemment DGS à Saint-Omer, a été nommée DGS à Loon-Plage en janvier dernier. Elle succède à Stéphane Mullier DGS à Marcq-en-Calais.

La Légion d'honneur pour Alain Bernard, Maire de Bouvines



Le 13 mai prochain, Bernard Vandierendonck remettra la Légion d'honneur à son ami de longue date, Alain Bernard, le faisant ainsi chevalier. Pour ce touche-à-tout à la carrière bien remplie, cette décoration vient ainsi récompenser son engagement public (en tant que Maire et Premier Vice-président de la Métropole Européenne de Lille) et associatif, mais aussi son implication certaine dans la réinsertion professionnelle auprès de la population Roubaissienne.

Pour l'histoire, Alain Bernard, Roubaisien de naissance, alors cadre de La Redoute, investit sa société et ses employés dans des actions solidaires visant à récolter des fonds distribués ensuite à des associations caritatives.

Tourné vers les jeunes et intéressé de leur devenir, Alain Bernard s'est longtemps impliqué auprès d'eux, entre autres, dans des actions de soutien scolaire...

« Ma plus belle récompense, confie-t-il, c'est le souvenir que j'ai de cet adolescent qui entre un jour dans ma salle de classe, pendant une séance de soutien scolaire, pour me remercier de ce que je faisais pour son petit frère. Je reçois aujourd'hui cette distinction avec fierté, émotion et surprise bien que selon moi, d'autres auraient aussi mérité d'être distingués. »

Félicitations Monsieur le Maire.

Nouveaux DGS/DGA

Marly : Sandrine Mathy, précédemment responsable marchés publics à Marly, a été nommée DGS au sein de cette même commune. Elle succède à Martine Fournier retraitée.

Sainghin-en-Mélantois : Quentin Bocquet, a été nommé DGS à Sainghin-en-Mélantois en novembre dernier. Il succède à Christophe Griffon parti à la Métropole Européenne de Lille.

Sainghin-en-Weppes : Jean-Sébastien Verfaillie, précédemment juriste à la mairie de Fretin, a été nommé DGS à Sainghin-en-Weppes en janvier dernier. Il succède à Patricia Cuvellier.

Waziers : Audrey Debrulle, précédemment DGA à Waziers, a été nommée DGS dans la même commune. Elle succède à Vanessa Olivier.

Erratum du magazine N°26 : Laurence Cuvillier, précédemment directrice du Pôle développement économique et touristique à l'agglomération Maubeuge Val-de-Sambre (et non journaliste), succède à Jacques Danhiez. Nous prions Madame Cuvillier de bien vouloir nous excuser de cette erreur.

Bourse de l'emploi



La **mairie de LOUVROIL** recherche, **un attaché** avec expérience confirmée en comptabilité, finances et droit public. L'intéressé aura pour missions : la participation à la mise en oeuvre stratégique du projet municipal, la préparation, l'élaboration et le suivi du budget principal et annexe, le management, le pilotage et l'organisation du pôle, l'organisation des débats d'orientation budgétaire et les dossiers financiers, la gestion des investissements et des opérations patrimoniales (suivi état actif), les contrats d'assurance. Connaissances des règles budgétaires de comptabilité publique (M14 et M41). Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie de CONDE-SUR-L'ESCAUT** recherche, dans le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants, **un responsable adjoint du centre multi accueil**. L'intéressé aura pour missions : l'organisation des actions de prévention, d'éducation vers l'enfant, de participer à l'élaboration des projets d'établissement et pédagogiques, de suppléer les responsables du centre. Diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants avec au moins trois ans d'expérience auprès d'enfants de moins de trois ans. Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie de CROIX** recherche, dans le cadre d'emplois des éducateurs des activités physiques et sportives, **un maître nageur sauveteur**. L'intéressé aura pour missions : la surveillance, l'animation et l'enseignement des activités de la natation auprès du public et des scolaires, l'application des règles de sécurité, la prise d'initiatives en cas d'urgence (incendie, évacuation, alerte chimique). Connaissances des règles de sécurité. Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie de CAPINGHEM** recherche, **un secrétaire de mairie**, l'intéressé aura pour missions : la préparation, la mise en oeuvre et le suivi des orientations et des décisions municipales, l'organisation et la gestion des assemblées délibérantes, l'aménagement de l'espace et l'urbanisme réglementaire (ZAC...), l'élaboration et le suivi des budgets, la gestion et le suivi des marchés publics, la maîtrise des règles d'urbanisme, l'encadrement de 20 agents. Expérience confirmée dans un poste similaire. Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie de SECLIN** recherche, dans le cadre d'emplois des rédacteurs, **un chargé de gestion des marchés publics**. L'intéressé aura pour missions : la passation et l'exécution des marchés publics, la gestion administrative et juridique des procédures, l'instruction des avenants et actes de sous-traitance, les conseils aux services, visa juridique des demandes de bons de commande. Expérience probante en marchés publics. Poste à pourvoir dès que possible.

La **mairie d'HEM** recherche, **un éducateur de jeunes enfants**. L'intéressé aura pour missions : l'accueil et l'accompagnement du jeune enfant, de sa famille ou des substituts parentaux. Contribue à la définition et à la mise en oeuvre du projet d'établissement et des projets pédagogiques, participe à la gestion fonctionnelle de la structure. Diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants. Date limite de candidature 15/04/2015

Toute la bourse de l'emploi sur www.cap-territorial.fr



Magazine d'information du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillote - CS 71222 - 59013 Lille cedex
Tél : 03 59 56 88 50 - Courriel : communication@cdg59.fr / Site internet : www.cdg59.fr

Directeur de la publication : Marc GODEFROY
Secrétaire de la rédaction : Christelle DUMAZY
Comité de rédaction : les directions du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

Photos : communication Cdg59 - Fotolia
Réalisation et impression : SPID COM
Conception : R COM' Rigaux
Dépôt légal : mars 2015
ISSN : 1964-5457
Tirage : 5 000 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

Patrick Kanner :

« J'ai besoin de prendre le pouls des citoyens ! »

Le Ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports nous a livré sa vision des fonctions qu'il occupe.



Monsieur le Ministre, il y a bon nombre d'années déjà que le Nord n'était plus représenté au gouvernement. Comment avez-vous accueilli votre nomination ?

C'est un important signe de confiance que m'ont fait le Président de la République et le Premier ministre. J'ai ressenti cette annonce comme un moment crucial dans ma vie publique et personnelle. C'est vrai, le Nord n'était plus représenté au gouvernement par un ministre de gauche depuis 2000, même si le Pas-de-Calais comptait un membre du gouvernement de grande qualité. Ma nomination a permis de

renouer avec la lignée des ministres socialistes du Nord et j'ai d'abord eu une pensée pour Pierre Mauroy - le géant du Nord - le Premier ministre de 1981, l'homme des grandes réformes sociales et territoriales. Son exemple avait très largement inspiré mon engagement lillois et nordiste, il continue à m'inspirer au gouvernement.

Votre champ d'intervention est très large (ville, jeunesse et sports). La politique que vous portez désormais n'a-t-elle pas des implications plus importantes et plus directes dans notre département que dans le reste du pays ?

C'est un champ à la fois très large et très cohérent. Le fil rouge de mon ministère, c'est la cohésion. Une partie de la jeunesse se sent exclue, des quartiers entiers se sentent abandonnés. L'objectif de cohésion exige de faire plus pour ceux qui ont moins. Il faut de la solidarité, il faut notamment investir massivement dans les quartiers ciblés par la politique de la ville. Le sport fait partie des réponses concrètes à y apporter.

Je suis le ministre de tous les Français, mais je n'oublie pas le Nord. Et, dans notre région, c'est aussi au niveau du bassin minier que l'effort doit être porté en priorité.

La politique de la ville est sensiblement transformée, notamment à travers la nouvelle géographie prioritaire. Quels sont à vos yeux les axes majeurs de travail pour le Nord ?

Depuis des décennies, la politique de la ville, c'est une superposition de dispositifs différents et souvent illisibles. Jusqu'ici, 2 400 quartiers étaient concernés par ces dispositifs. Pour en finir avec le saupoudrage et gagner en efficacité, nous sommes passés de 2 400 à 1 300 territoires, et avec un seul critère, crédible et objectif : le revenu des habitants. Parmi ces 1 300 territoires, les 200 quartiers qui connaissent les dysfonctionnements les plus importants feront l'objet d'une rénovation urbaine profonde. Cinq milliards seront investis en dix ans (2014-2024) par les pouvoirs publics. Ils feront levier pour du financement privé et ce sont en réalité 20 milliards qui seront injectés dans ces territoires. Avec des constructions de qualité, le retour des services publics et, bien sûr, des emplois à la clé. Le Président de la République, à Lens le 16 décembre dernier, a annoncé les quartiers qui ont été retenus comme prioritaires par le conseil d'administration de l'ANRU. Le Nord Pas-de-Calais compte ainsi 17 quartiers d'intérêt national et 8 quartiers d'intérêt régional signalé, ce qui est considérable par l'effort financier qui pourra être concentré pour leur valorisation. Le Bassin minier bénéficiera à lui seul de 150 millions d'euros d'engagements ce qui conduira à des investissements de l'ordre de 400 à 500 millions avec le concours des collectivités locales, des bailleurs sociaux...

Le sport est une thématique qui fait consensus dans notre département, avec dans de nombreuses disciplines des équipes de haut, voire de très haut niveau.

Quel message souhaitez vous faire passer aux milliers de licenciés et de supporters ?

Pour les très nombreux licenciés, un message d'encouragement, bien sûr ! Les vertus du sport sont reconnues : pour la santé, mais aussi pour les valeurs qu'il véhicule, pour l'épanouissement personnel...

Et je n'oublie pas les supporters, vous avez raison. À plus forte raison dans la période que nous traversons, le sport offre cette possibilité de rêver un peu ensemble, de se retrouver dans des moments de joie, de ferveur. Les grandes manifestations sportives comme l'Euro-Basket 2015 et l'Euro 2016 que la France a l'honneur d'organiser ces prochaines années seront des grands moments de cohésion, c'est mon objectif.

Que signifie exactement être Ministre de la Jeunesse ? On sait que le Nord est jeune, et ces jeunes font face à de lourdes difficultés à commencer par l'accès à l'emploi (25% des 18-25 ans sont au chômage), et au logement... Comment identifiez-vous votre champ de compétences et l'articulation de votre travail avec les autres ministères concernés ?

La jeunesse est la priorité de notre gouvernement. François Hollande l'a dit pendant la campagne



présidentielle : la première de ses préoccupations est de permettre à la génération qui vient, de vivre mieux que la précédente. Et c'est vrai qu'il y a encore du chemin à faire. Mais le travail que nous menons commence à porter ses fruits : emplois d'avenir, garantie jeunes, apprentissage... On constate par exemple que le chômage progresse moins chez les jeunes que chez l'ensemble de la population. Nous devons aller plus loin. C'est dans ce périmètre que j'ai placé plus que jamais la jeunesse au cœur de notre action. J'agis pour les jeunes de nos quartiers, pour la pratique du sport chez les jeunes, mais également pour leur engagement, à travers notamment le service civique.

Vous avez été Président du Conseil général du Nord, et à ce titre vous connaissez parfaitement notre département, ses différents territoires et ses élus. Quelle type de relation avez vous mis en place avec eux ?

Je suis particulièrement attaché à mon ancrage territorial. C'est pourquoi j'ai des échanges très réguliers avec les élus, les acteurs sociaux, sportifs, associatifs et les habitants de notre département et de notre région. Cela ne peut étonner personne, car je suis de ceux qui considèrent qu'une mission gouvernementale doit être fortement liée à une capacité d'écoute locale. C'est la même approche qui me guide dans mes nombreux déplacements sur l'ensemble du territoire national. Mes relations avec les nordistes sont donc simples, directes et spontanées.

La fonction ministérielle n'éloigne-t-elle pas, presque naturellement, des réalités du terrain ?

Pour être très honnête avec vous, j'ai pu craindre cet éloignement au moment de ma nomination. Mais j'ai rapidement compris que ce n'était pas dans ma nature, ministre ou non. J'ai besoin d'aller au contact, de toucher les gens, de prendre le pouls des citoyens. Depuis mon arrivée au gouvernement, je multiplie les déplacements, dans ma région bien sûr, mais partout en France. J'ai besoin de ces échanges.





Cdg59 - CNFPT, ensemble pour les collectivités et les agents

L'emploi est une thématique qui doit réunir autour de cette coordination des actions et la cohérence de l'objectif avec le CNFPT de répondre au mieux à ce sujet.

Suite aux échanges et aux différentes rencontres, les axes prioritaires suivants ont été déterminés :

L'accompagnement dans la gestion des ressources humaines et le développement de l'emploi qu'effectuent le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord auprès des collectivités doit pouvoir se faire avec l'appui d'un outil RH essentiel, celui de la formation.

Bien qu'apparaissant comme allant de soi, il était important de contractualiser les liens de collaboration en déterminant d'un commun accord les axes forts sur lesquels nous devons nous pencher prioritairement et les modalités d'application de ce rapprochement entre nos structures.

UN ACCORD CADRE NATIONAL

En premier lieu, un accord – cadre national signé par le CNFPT et la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG), le 18 octobre 2012, a défini le cadre partenarial dans l'objectif du développement cohérent des missions de chaque institution et garantissant à chacune son expertise.

UNE CONVENTION LOCALE

Le conseil d'administration du Cdg59, en sa séance du 17 avril 2014 a émis un avis favorable sur un premier projet de convention s'inscrivant dans la continuité de cet accord – cadre national permettant une déclinaison au niveau local des axes partenariaux.

La convention définitive a été adoptée en octobre dernier.

Elle vise à inscrire les relations de la délégation régionale Nord – Pas de Calais du CNFPT et du Cdg59 dans la durée, sur un territoire donné et sur l'ensemble du champ des ressources humaines, pour en valoriser la gestion auprès des employeurs publics dans le respect des compétences de chacun des partenaires.

• DÉVELOPPER UN OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI PUBLIC



Mettre en commun les moyens et les données pour une analyse quantitative et qualitative exhaustive et unique sur les territoires départemental et régional.

- ▶ Echanges de données, accès aux informations,
- ▶ Rencontre / échanges sur les résultats, les analyses, leur utilisation dans nos champs d'actions respectifs
- ▶ Coordination et information mutuelle pour tout lancement d'enquête (évite la démultiplication pour les collectivités et limite les non-réponses).

• DÉVELOPPER ET ADAPTER LA FORMATION AUX BESOINS IDENTIFIÉS DANS LES COLLECTIVITÉS



Aider à l'identification des besoins et au repérage des situations d'illettrisme pour développer des actions ciblées,



Développer ou revoir des parcours de formation « métiers » (exemple : parcours secrétaire de mairie), en considérant les conditions y favorisant l'accès (téléformation, formation à distance, étalement de la formation dans le temps, territorialisation de la formation...),



Faciliter l'accès aux formations relatives aux technologies de l'information et de la communication.

able pour accompagner gents



our d'une approche commune et transversale l'ensemble des acteurs présents sur le territoire.
dans le développement des politiques en la matière démarrent notamment en partageant
aux problématiques et aux nouveaux enjeux que rencontrent les employeurs publics sur le

• ACCOMPAGNER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES ET LE PILOTAGE DES OUTILS DE MANAGEMENT



Sensibiliser et proposer des outils pour favoriser l'élaboration et la mise en œuvre des plans de formation des collectivités (favoriser la mise en place de plans de formation mutualisés),



Accompagner la mise en œuvre de l'entretien professionnel dans les collectivités,



Dans le cadre du maintien dans l'emploi et du suivi individuel des personnes qui entrent notamment dans un dispositif de reclassement, faciliter l'accès à certains parcours de formation ou à un bilan de compétences,



Croiser les actions de sensibilisation, d'information et d'accompagnement en matière d'évaluation des risques psychosociaux.

• PRÉVENTION DES RISQUES



Prendre en compte les actions menées par les agents chargés de la fonction d'inspection, à destination des agents et des conseillers de prévention, au titre de la formation proposées par le CNFPT en matière d'hygiène et de sécurité,



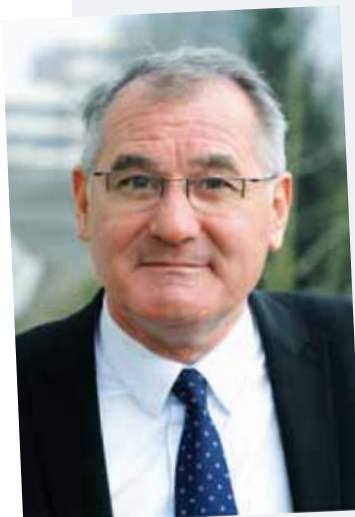
Aider les collectivités à mettre en oeuvre la formation obligatoire des membres des CT/CHSCT





Éric Durand, Maire de Mouvaux,
Premier Vice-Président du Cdg59
en charge des finances

**Que peut vous apporter le rapprochement Cdg59/
CNFPT dans l'accompagnement de votre gestion des
ressources humaines ?**



« L'action du Cdg59 et du CRO sont complémentaires car, si le cdg59 assure les concours et examens professionnels des catégories A, B et C, il a aussi une mission générale d'information sur l'emploi public territorial.

La collaboration entre ces deux établissements est de plusieurs ordres : de l'observation de l'emploi et de l'évolution des métiers territoriaux à la coopération en matière de formation de concours et d'examen professionnels par une harmonisation des calendriers, une adaptation des contenus et l'organisation de concours spécifiques.

Cette complémentarité passe aussi par un accompagnement des collectivités territoriales dans la gestion des ressources humaines par un conseil statutaire, un suivi de la réglementation et une aide dans la mise en œuvre des plans de formation.

Enfin, ces deux organismes doivent s'associer pour promouvoir l'apprentissage, afin de favoriser l'accueil d'apprentis au sein des collectivités territoriales et de leurs établissements publics par la sensibilisation, une aide administrative et la formation des tuteurs. »

• FAVORISER L'APPRENTISSAGE ET ACCOMPAGNER LES DISPOSITIFS D'INSERTION



Développer sur le territoire des actions locales et mutualisées de formation des tuteurs,



Développer et/ou participer au développement des parcours de formation qualifiants et diplômants pour répondre aux besoins des collectivités (métiers en tension, compétences nouvelles et spécifiques...).

• CONCOURS



Travailler en concertation les contenus des formations pour une meilleure adaptation aux épreuves.

Pour être efficace, notre démarche doit être construite autour des attentes des collectivités. Nous devons nous assurer que l'accompagnement et la formation soient adaptés aux besoins, tout en tenant compte des projets de développement sur le territoire.

Qu'est-ce que le CRO ?

« Le Conseil Régional d'Orientation du Centre National de la Fonction Publique Territoriale est composé de représentants des communes, des départements et des régions et de représentants des organisations syndicales des fonctionnaires territoriaux.

Il a pour mission principale l'orientation régionale des programmes de formation et de professionnalisation basée sur les priorités nationales et les besoins locaux au service des fonctionnaires territoriaux.

Il apporte donc une réponse aux besoins en formation des fonctionnaires mais aussi des collectivités territoriales et de leurs établissements et participe également à la mise en œuvre d'actions de formation régionales pour les préparations aux concours et examens professionnels. »



Attaque de votre site internet, comment réagir ?

Depuis le 7 janvier 2015, plusieurs annonces ont été publiées par des groupes d'attaquants appelant à défigurer ou rendre indisponibles des sites institutionnels français. Commises de manière aléatoire, ces différentes attaques dites de défiguration ou de déni de service devraient s'amplifier dans les prochaines semaines. C'est pourquoi, nous vous invitons à une très forte vigilance bien qu'aucun système ne soit infaillible.

En revanche, ces attaques ne doivent en aucun cas être des fatalités !

C'est pourquoi, afin de se prémunir ou de réagir en cas de cyberattaques, l'ANSSI (Agence Nationale de la Sécurité des Systèmes d'Information) propose des fiches de bonnes pratiques sur www.ssi.gouv.fr – rubrique actualité – protéger son site internet des cyberattaques.

Comment réagir ?

■ Prenez contact avec votre responsable informatique (DSI, RSSI, technicien) ou la cellule d'alerte SSI du Cdg59 au : 03 59 56 88 81 (numéro vert),

■ Enfin, pour les urgences, contactez le Centre Opérationnel de l'ANSSI, Point de contact H24 (7j/7, 24h/24) :
Courriel : cossi@ssi.gouv.fr
Tél. : +33 (0)1 71 75 84 68
Fax : +33 (0)1 84 82 40 70



« Je suis Charlie » : les archivistes sauvent la mémoire du mouvement



Mairie d'Escaudin

Les attentats du 7 janvier au siège de Charlie Hebdo et les prises d'otages qui ont suivi ont entraîné des manifestations sans précédent.

À la fois soutien aux victimes, à leurs familles et élan de solidarité nationale, ces gestes se sont matérialisés par la création spontanée de mémoriaux éphémères. Les manifestants ont pu y déposer dessins et témoignages, accompagnés de crayons, fleurs et bougies.

Les archivistes se sont mobilisés pour qu'une trace de ces lieux de recueillement soit conservée, alertant notamment les collectivités sur la nécessité de collecter ces messages.

À Rennes, les archivistes ont ramassé plus de 650 objets en une heure : caricatures, banderoles, poèmes, rébus, mais aussi peluches et plaquettes d'anxiolytiques ! Exposés plusieurs jours aux intempéries, beaucoup de supports étaient gorgés d'eau. Les archivistes ont dû les faire sécher pendant plusieurs semaines. Viendra ensuite le temps de nettoyer ces documents, couverts d'aiguilles de pin, de cire ou de boue... Un travail indispensable pour préserver ces témoignages incontournables de notre histoire contemporaine.

Cre@tic vous informe et vous forme

En 2014, le Cdg59 a proposé aux collectivités du Nord, un groupe de commandes pour mutualiser les achats nécessaires au développement de la dématérialisation des procédures et la sécurisation des systèmes d'informations.

Plus de 600 collectivités ont signé la convention d'adhésion et font confiance au Cdg59 pour les accompagner. Des marchés ont été lancés, d'autres vont suivre pour permettre aux collectivités d'accéder aux services de télétransmission des Actes, des titres de recettes ou de paiement avec les outils de signature tels que les certificats RGS...

Pour optimiser l'accompagnement qui sera proposé, Cre@tic organise des ateliers participatifs. Ils sont ouverts aux élus et agents des collectivités du Nord et se déroulent sur une demi-journée. Vous pourrez y découvrir les projets mais aussi les réalisations concrètes que Cre@tic va proposer dans les mois à venir. Vous pourrez ainsi nous aider à nous adapter au mieux à vos missions quotidiennes en testant les applications et en apportant vos remarques.

La dématérialisation : jeudi 9 avril à 14h (2^{ème} session)

- Les nouveautés de Pastell.
- Le portail Pratic pour gérer authentification et demandes diverses des élus et agents.
- Les connecteurs Pastell avec les logiciels métiers Berger Levrault, JVS, Ciril.



- Les outils collaboratifs : mail, agenda, réservation de ressources, dossiers partagés, Sauvegarde locale/hybride/en ligne.

La relation avec les citoyens : mardi 12 mai à 14h

- Les sites internet : les propositions de sites à partir de maquettes type.
- Les services en ligne : les outils de gestion de formulaires pour les citoyens, suivi multi supports des demandes.
- L'authentification des citoyens et mon.service-public.fr.
- L'open data : comment débiter en publiant des données utiles aux usagers.



Lieu : Centre de concours et d'examen Pierre Mauroy - ZI du Hellu

Robert Decottignies, le coursier devenu juriste

Entré dans la fonction publique territoriale à 15 ans, Robert Decottignies est employé par la mairie de Lille et sera tour à tour : coursier, agent d'enquête, rédacteur puis chef de bureau. Il passera finalement un DEA de droit et prendra le poste de directeur des affaires juridiques et des assurances, puis celui de directeur administratif auprès du directeur général des services techniques.

Arrivent alors, dans le cadre de la décentralisation aux Départements, les premiers transferts de compétences. Robert Decottignies sera nommé DRH au Conseil général du Nord et participera à la création de la direction des ressources humaines et de services satellites (CAP, CTP, COS...) avant d'être nommé à la direction des affaires juridiques. Le changement de couleur politique l'amène, un temps, à prendre en sus l'intérim de la DRH.

Retraite n'étant pas synonyme d'oisiveté, il ne s'arrête pas là. Admis au barreau de Douai, il y ouvre son cabinet de juriste en droit public. Ce septuagénaire participe en parallèle aux jurys de concours du Cdg59, intervient au CNFPT, à l'ENACT de Dunkerque, à l'IRA, à l'IAE, à l'IUT carrières juridiques à Roubaix et en Master II de droit des collectivités territoriales à Lille2.

Si selon lui le mouvement décentralisateur est riche de succès depuis 1982, il est aussi accompagné de difficultés pour les collectivités. On ne peut plus raisonner en terme de limite territoriale exiguë mais en territoire ouvert et en transversalité. Ce qui implique que les cadres soient à la fois spécialisés et généralistes. En outre, « un cadre est préparé à la conduite technique mais pas à la conduite des Hommes. Savoir manager est une qualité innée que l'on peut faire évoluer par la formation mais qui ne s'apprend pas ». Un regret peut-être, l'abandon de la culture générale et des fondamentaux du droit, notamment les principales libertés publiques et les grands principes de la fonction publique, outils utiles à la connaissance du territoire sur lequel on travaille et à la compréhension de son environnement.



Rencontre

Laurent Houllier, « La jeunesse est une priorité »

Maire de Rieulay, Vice-Président en charge des politiques de l'emploi au Cdg59



Conforter les actions existantes du Cdg59 tout en développant les axes établis pour le nouveau mandat.

« Outre les actions d'ores et déjà mises en place par le Cdg59 qu'il est important de conforter, de nombreuses difficultés ont été recensées dans les collectivités (absentéisme, évolution de carrière, formation des agents...) sur lesquelles il est urgent d'intervenir.

Si les chantiers sont multiples, il est important de s'occuper de la jeunesse et de son avenir. C'est pourquoi, je souhaite avancer rapidement sur la sensibilisation auprès des collectivités au recours à l'apprentissage, tout en informant mieux le jeune sur l'offre métier que peut lui proposer la fonction publique territoriale.

Dans le même temps, il nous faudra rapidement être à la pointe sur la fin du dispositif des emplois d'avenir. Quid du devenir des jeunes dont le contrat ne sera pas pérennisé ?

Nous travaillons à la fois sur les conditions de travail et la formation des agents à qui l'on demande plus d'investissement, plus de polyvalence et qui, au vu des difficultés budgétaires rencontrées par toutes les collectivités sans exception, se voient confier plus de responsabilités. Surcharge de travail, de responsabilités, manque de formation, comment aujourd'hui

accompagner les collectivités dans la prise en compte des besoins de leur personnel ?

Nous ne pourrions mener à bien ces projets seuls. Il est urgent selon moi, de créer un véritable partenariat avec le CNFPT, la Région Nord-Pas de Calais et le Département du Nord afin de mener une politique régionale de l'emploi public territorial et d'unir nos forces pour valoriser la FPT auprès de nos populations, surtout auprès des plus jeunes, sur l'ensemble du territoire et de manière égalitaire. »



Droit individuel à la formation : comment l'appliquer ?

Ce dispositif, entré en vigueur le 21 février 2007, vise à permettre l'accès à la formation à tous les agents (titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent) de la fonction publique territoriale.

Quelles sont les formations concernées ?

Sont incluses dans ce dispositif :

- la préparation aux concours et examens professionnels inscrite au plan de formation de la collectivité.
- les formations de perfectionnement, dispensées dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.

Les fonctionnaires peuvent dans l'intérêt du service être tenus de suivre les actions de formation de perfectionnement demandées par leur employeur.

Sont donc exclues les formations personnelles ainsi que les formations de lutte contre l'illettrisme.

Comment calculer les droits au DIF ?

Le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, prévu à l'article 2-1 de la loi du 12 juillet 1984 prend en compte les périodes d'activité, les congés qui en relèvent en application de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984, les périodes de mise à disposition, les périodes de détachement ainsi que les périodes de congé parental.

Un agent à temps complet dispose d'un droit de **20 heures de formation par an**, cumulable sur 6 ans dans la limite de **120 heures**.

La périodicité du calcul du DIF est l'année civile.

Pour les agents non titulaires qui atteignent 1 an de service effectif en cours d'année, le DIF doit être calculé pour la durée restante de l'année civile.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet le DIF est calculé au prorata du temps de travail. Exception faite du temps partiel de droit comptabilisé comme du temps complet.

Quelle est la procédure ?

La décision d'un employeur saisi d'une demande d'utilisation du DIF doit intervenir **dans les deux mois**.

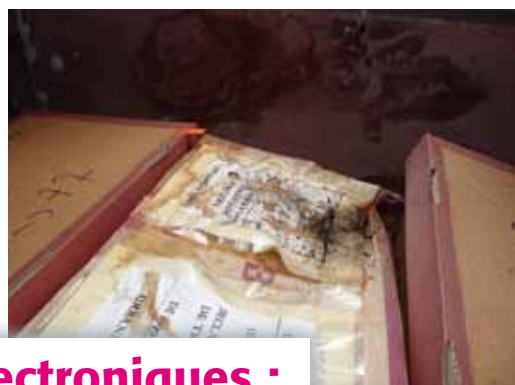
Lorsque l'autorité territoriale accepte la demande d'utilisation du DIF de l'agent, **une convention** est signée entre elle et l'agent. Celle-ci précise le choix de l'action de formation et doit être transmise par l'autorité territoriale au CNFPT.

L'agent en formation au titre du DIF, durant son temps de travail, bénéficie du maintien de sa rémunération. Les frais de formation sont également pris en charge par la collectivité ou par le CNFPT (en fonction des formations).

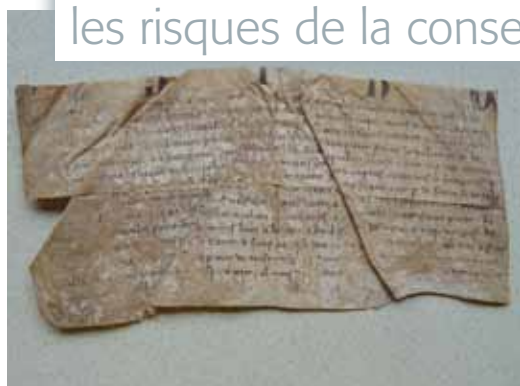
Lorsque l'agent se forme au titre du DIF en dehors de son temps de travail (sur ses congés, RTT...), il perçoit alors une **allocation de formation égale à 50% du traitement horaire**.



Pour plus d'info, contactez : drh@cdg59.fr
03 59 56 88 56



Archives papier et électroniques : les risques de la conservation



Le dernier colloque organisé à Tours par l'Association des Archivistes Français a abordé la notion de risques sur les archives, tant sur support papier que numérique. Toutes les administrations, qu'elles soient publiques ou privées, locales ou nationales, sont concernées. Ces rencontres entre archivistes ont été l'occasion d'échanger des expériences et d'alerter sur des situations dans le but de « prévenir plutôt que de guérir ».

Le papier : un support stable exposé à différentes menaces

Le papier permet une conservation sur plusieurs centaines d'années. Il est cependant exposé à différents risques liés aux conditions de conservation ou à des sinistres exceptionnels.

Sensible aux fortes variations climatiques, le papier doit bénéficier d'une stabilité de température et d'humidité afin de limiter le développement de moisissures sur le long terme. Malgré une installation de traitement de l'air récente, les Archives départementales de la Vienne ont connu en 2010 une contamination de moisissures sur leurs archives. La prise en charge de ce sinistre a nécessité des moyens humains et financiers conséquents (690 000 €), répartis sur 2 ans.

À ces risques de contamination, s'ajoutent des risques exceptionnels. En 2013, la commune de Charentilly (Indre-et-Loire) a été victime d'un incendie d'origine criminelle. La destruction des archives a obligé la commune à envisager une reconstitution des documents les plus stratégiques, notamment en matière d'urbanisme. Ce travail de reconstitution a été estimé par le maire à 160 000 €. La Bibliothèque nationale de France a connu en janvier 2014, une inondation provoquant des dégâts sur 12 000 documents. Des mesures d'urgence ont été prises comme le séchage à l'air libre ou la congélation. Les documents les plus endommagés ont été numérisés pour assurer une consultation.

Ces sinistres peuvent entraîner une perte définitive du patrimoine écrit et engendrent des coûts importants. Pour limiter ces risques, les archivistes ont élaboré des outils, comme le plan d'urgence, qui permet notamment de prévoir toutes les actions à mener pour gérer ces situations.

Le numérique : des supports vulnérables

Les données conservées sur des supports numériques (comme les disques durs ou les bandes magnétiques) sont particulièrement vulnérables, leur conservation se comptant au mieux en dizaine d'années. Ces supports se dégradent brutalement, sans que l'on puisse anticiper cette dégradation. Il est donc nécessaire de recopier sans cesse ces données, avant même que leurs supports aient atteint leurs limites.

À ce risque de perte des données, la conservation des archives électroniques doit répondre à un cadre juridique complexe (signature électronique, conservation des documents papier originaux numérisés...). Il est nécessaire de bien évaluer les besoins afin de définir quelles sont les solutions techniques les plus adaptées à ces contraintes : coffre-fort électronique, sécurisation du système d'information, système d'archivage électronique.





La promotion interne est un dispositif dérogatoire qui permet aux fonctionnaires justifiant d'une certaine expérience professionnelle d'accéder sans concours à un cadre d'emplois d'un niveau supérieur normalement accessible par concours.

Cette promotion n'est possible qu'après inscription des fonctionnaires concernés sur une liste d'aptitude :

- après examen professionnel,
- après avis de la commission administrative paritaire compétente par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

La liste d'aptitude est établie par :

- le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités affiliées relevant de la CAP du cdg dont elle dépend,
- l'autorité territoriale pour les collectivités non affiliées ou ne relevant pas de la CAP du cdg dont elle dépend.

Le nombre d'agents inscrits sur les listes d'aptitude est limité par des quotas fixés selon les statuts particuliers.

Les statuts particuliers des cadres d'emplois accessibles par promotion interne fixent les modalités d'accès pour les fonctionnaires.

Toutes les conditions statutaires doivent être remplies au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie.

Les principales conditions concernent :

- l'expérience professionnelle,

La promotion interne

Cette expérience se traduit par une condition d'échelon ou de services effectifs dans un ou plusieurs cadres d'emplois, dans une catégorie hiérarchique. Sur la notion de services effectifs, il est à noter que les services accomplis à temps partiel comptent comme des services à temps plein. Les services effectués dans un emploi à temps non complet comptent soit en totalité soit au prorata du temps de travail suivant que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale au mi-temps ou inférieure à ce seuil.

- l'âge,

Certains statuts particuliers prévoient encore une condition d'âge.

- l'examen professionnel,

La réussite à un examen professionnel peut être requise.

- la formation de professionnalisation

L'accès à un cadre d'emplois par promotion interne est subordonné au respect des obligations de formation de professionnalisation fixées par le décret 2008-512 du 29 mai 2008.

- 2 jours par période de 5 ans.

Les conditions de quotas

Les possibilités d'accès à un cadre d'emplois par promotion interne sont numériquement limitées par des quotas.

La proportion est fixée à 1 pour 3 pour l'ensemble des cadres d'emplois.

Cette proportion s'applique :

- soit sur les recrutements intervenus par une voie autre que la promotion interne (concours, mutation, détachement, intégration directe),
- soit à 5 % de l'effectif du cadre d'emplois si le nombre de possibilités ainsi déterminé est supérieur (clause de sauvegarde).

La dérogation à la règle des quotas

Lorsque le nombre de recrutements ouvrant droit à un recrutement au titre de la promotion interne en application des dispositions d'un statut particulier n'a pas été atteint pendant une période d'au moins 4 ans, un fonctionnaire remplissant les conditions pour bénéficier d'une nomination au titre de la promotion interne peut être inscrit sur la liste d'aptitude si au moins un recrutement entrant en compte pour cette promotion est intervenu.

La sélection des dossiers

Dans la mesure où le nombre de propositions est supérieur au nombre de postes offerts à la promotion, les CAP doivent sélectionner les dossiers en déterminant des critères qui permettent de classer les propositions. Les critères sont revus après chaque renouvellement des instances paritaires.

Ils tiennent compte essentiellement de l'ancienneté administrative de l'agent, de sa volonté d'accéder au cadre emplois supérieur et de sa valeur professionnelle



PASS TERRITORIAL DU CDG59

L'action Sociale :

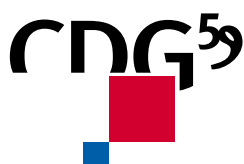
une réponse solidaire

- Un contrat mutualisé
- Des services associés et personnalisés pour tous les agents
- Un taux maîtrisé
- Une garantie de taux de retour
- Un contrat modulable



Pluralys
ex-Fnass

L'accompagnement social au quotidien



Plus d'infos : Arlette ADOUNI - Tél : 03 59 56 88 02
actionsociale@cdg59.fr - www.cdg59.fr/conseil/action.sociale

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille Cedex
Tél : 03 59 56 88 00 - www.cdg59.fr