

Public

LE CDG59 PLUS QU'UNE INSTITUTION VOTRE PARTENAIRE

Dossier >

Nicolas Lebas

*“ne pas laisser étouffer
les collectivités”*



Evènement

**Des collectivités
et établissements publics
à l'honneur**



Protection des données

**Se préparer
à la conformité
dès le 25 mai 2018**



Action sociale

**Le Pass Territorial
évolue**



En 2 mots



Marc **GODEFROY**
Président du Cdg59
Maire de Lezennes
Conseiller départemental

Avant toute chose, je souhaite à chacun et chacune d'entre vous une très belle et bonne année 2018. Qu'elle vous apporte la joie et la sérénité en famille, la santé, et bien entendu l'accomplissement professionnel que vous êtes tous légitimement en droit d'espérer.

A ce titre, les bouleversements et mutations qui touchent à la fois les collectivités et leurs agents vont se poursuivre cette année. C'est une des raisons pour laquelle j'ai souhaité que nous puissions passer une convention avec l'Association des Maires du Nord.

Je souhaite à chacun et chacune d'entre vous une très belle et bonne année 2018.

Son nouveau président Nicolas Lebas, maire de Faches-Thumesnil, a accepté de s'exprimer dans ce numéro de votre magazine. Il y évoque sa vigilance, que je partage, quant aux moyens de fonctionnement de nos communes, ainsi que les grands chantiers qu'il souhaite engager.

Je veillerai à ce que le Cdg59, dans ce contexte, soit à la fois porteur d'idées nouvelles et dynamise à tout moment leur mise en œuvre !

LE ZOOM

LA BAISSÉ DE LA COTISATION OBLIGATOIRE.

Le mouvement a été amorcé il y a quatre ans par des votes successifs du Conseil d'administration du Cdg59, sous la présidence de Marc Godefroy, et il se poursuit : le taux de la cotisation obligatoire des collectivités et établissements publics, affiliés à titre volontaire ou obligatoire, passe ainsi pour 2018 de 0,77 à 0,76. Une baisse qui pourrait paraître modeste... mais qui fait suite aux décisions précédentes. Ainsi le taux global (comprenant la cotisation additionnelle) est passé en quatre exercices de 0,99 à 0,90, soit une diminution de 9%, pour le coup loin d'être neutre et sans conséquence positive pour le budget des collectivités concernées.

En interne au Cdg59, il a été évalué que cette baisse de nos ressources pourrait être compensée par la poursuite du travail de rationalisation de nos dépenses, et notamment tout ce qui concerne les charges à caractère général.

Un geste fort, donc, en soutien aux collectivités bien malmenées budgétairement ces dernières années. ■

“ Le taux de la cotisation obligatoire, passe pour 2018 de 0,77 à 0,76. ”



Page 4

INCONTOURNABLES

4 À RETENIR

Des actions en matière de prévention récompensées

Report du PPCR

RENCONTRES DES TERRITOIRES :

Ensemble pour expliquer

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la gestion des collectivités !

8 DOSSIER

INTERVIEW NICOLAS LEBAS

Président de l'Association des Maires du Nord
"Pour une coopération efficace avec le Cdg59"

10 À RETENIR

SESAM OUVRE-TOI...

2018 : année de concrétisation pour l'archivage électronique



Page 12

REPÈRES

11 VIE PUBLIQUE

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 :

Première étape

CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE

Modification de la réglementation salariale 2018

AIDE D'INITIATIVE RÉGIONALE

L'apprentissage : une solution de gestion des emplois et des compétences

APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ

25 apprentis diplômés

INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Un triple accompagnement du Cdg59

L'APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ

Une opportunité à saisir

FIN DU GROUPEMENT DE COMMANDES

Cre@tic continue à vous accompagner sur la dématérialisation

RÈGLEMENT GÉNÉRAL SUR LA PROTECTION DES DONNÉES (RGPD)

Comment se préparer à la conformité ?

EN MOUVEMENT

Nouveaux Maires, DGS/DGA/DGST



Page 16

C PRATIQUE

16 LE POINT SUR...

RÉGLEMENTATION

La perte d'agrément des agents de police municipale

PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

Modification des conditions d'attribution

LE PASS TERRITORIAL ÉVOLUE

À compter du 1^{er} janvier 2018

18 FICHE PRATIQUE

LA RÉFORME DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

19 CULTURE

À LIRE

Contes et légendes du Nord-Pas-de-Calais Hellelmes-lez-Lille

Du cloître à la place publique ; les poètes médiévaux du Nord de la France

ÉVÈNEMENTS

Conférence : la libre administration des collectivités locales à l'épreuve des contraintes budgétaires

Salon international de l'aquarelle de Douai.

Bleu ! Au musée d'histoire naturelle de Lille

À L'AFFICHE

Moteur ! Ca tourne dans le Nord-Pas-de-Calais

SUR LE WEB

Le site de courts séjours sur mesure

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 00
- Courriel : communication@cdg59.fr
- Site internet : www.cdg59.fr
- Directeur de la publication : Marc GODEFROY
- Rédacteur en chef : Roger VICOT
- Comité de rédaction : les directions du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord



- Photos : communication Cdg59 - Fotolia - iStock
- Réalisation et impression : SPID COM
- Conception : SPID COM
- Dépôt légal : janvier 2018
- ISSN : 1964-5457
- Tirage : 4 400 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

Des actions en matière de prévention récompensées



Le 17 novembre dernier, s'est déroulée la 6^e édition des Assises de la prévention. A cette occasion, le Cdg59 et ses partenaires ont mis à l'honneur, en leur remettant un prix, des collectivités ou des établissements publics qui ont engagé des actions de prévention.

Comme le rappelait le Président Marc Godefroy en introduction de la journée, quelle que soit leur taille et quelles que soient les thématiques abordées, les initiatives primées ont en commun cette volonté d'impliquer toutes les composantes de la collectivité ou de l'établissement public : élus, cadres et l'ensemble des agents. Les membres du jury ont aussi souligné le caractère pérenne et reproductible des démarches récompensées.

→ LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS DE PLUS DE 350 AGENTS

Le prix a été décerné à la ville de Lille pour son projet sur les conditions du maintien en emploi des agents concernés par un accident, une maladie chronique ou un handicap. Ce projet s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre l'absentéisme et de prévention des risques professionnels. Mené en collaboration avec le Conservatoire National des Arts et des Métiers, un partenariat de recherche/action d'une durée de 24 mois a exploré les conditions du maintien en emploi des agents concernés par un accident, une maladie chronique ou un handicap.

En redonnant la main à ceux qui font et connaissent le travail, en ouvrant des espaces de débat et de consultation, il est possible d'améliorer les conditions du maintien dans l'emploi... Tel est le postulat sur lequel s'est fondée cette initiative. Menée dans un cadre pluridisciplinaire, elle vise à valoriser les ressources des agents ; développer leur capacité d'action tant dans leur travail au quotidien que dans le processus qui conduira à leur reconversion éventuelle ; conjuguer toutes les ressources collectives et institutionnelles.

Cette opération a mobilisé tous les acteurs de la collectivité et a concerné près de 900 agents.

Le regard du Jury : « L'action présente une approche extrêmement intéressante, qui met au centre des préoccupations la question du travail réel, analysée et discutée par l'ensemble des agents concernés ».



→ LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE 50 À 350 AGENTS

Le prix a été décerné au Syndicat Intercommunal des Dunes de Flandre pour sa démarche en vue d'améliorer le port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) et des habillements professionnels. Comment, à partir d'une obligation réglementaire (le port des EPI), engager des actions novatrices et renforcer l'image de la collectivité ?

Un choix très étudié des besoins permet de veiller à la sécurité et au bien-être des agents en développant leur fierté de représenter la collectivité.

Au contact permanent du public, les agents du Syndicat des Dunes de Flandre interviennent dans des domaines très divers : nettoyage des plages et sécurité de l'espace balnéaire ; animation du territoire ; portage d'actions pédagogiques (activités scolaires et formations qualifiantes) ; aménagement et gestion d'équipements de loisirs.

Ainsi, les politiques de prévention semblent trouver leur place dans les politiques menées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics. Une façon de favoriser l'adhésion des agents à ces enjeux.

Le regard du Jury : « C'est une problématique fréquemment rencontrée par les collectivités. Le regard de l'établissement public sur ce sujet est particulièrement intéressant car, même si le projet se centre surtout sur des stratégies de prévention secondaire (port EPI), le message de transformer une contrainte réglementaire en une opportunité est important. »



→ LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE 20 À 50 AGENTS

Le prix a été décerné à la ville de Landrecies pour son projet « Un agent qui est bien au travail est un agent efficace ». Par cette initiative et dans un contexte de mutation du travail, la commune souhaitait répondre à trois questions :

- Comment gérer la surcharge ponctuelle de travail et le travail en urgence ?
- Comment faire face aux comportements parfois excessifs des administrés ?
- Quelle réponse apporter aux tensions que génère le travail ?

Au-delà des réponses déjà proposées comme la création d'un poste de DGA qui a pour objectif de favoriser le bien-être des agents au travail, la mise en place de temps de communication, le renforcement de l'encadrement de proximité, l'association des agents aux projets de la commune...

La réponse est double :

- un agent qui est bien au travail est un agent efficace,
- ne pas subir pour mieux préparer l'avenir.

Tournée vers l'avenir, Landrecies entend s'adapter aux nouvelles exigences, ne pas subir les changements et remettre en chantier, autant que nécessaire, son organigramme et sa politique de recrutement.

Le regard du Jury : « Démarche mise en œuvre en interne avec des outils simples permettant une transposition pour d'autres collectivités. Projet structuré et impliquant les différents niveaux hiérarchiques ».



→ LES COMMUNES ET ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 20 AGENTS

Le prix a été décerné à la ville de Villereau pour son action visant à promouvoir et permettre l'accès à l'emploi des personnes fragilisées et éloignées de l'emploi. Rappelons que les communes et établissements publics de moins de 20 agents ne sont pas concernés par l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Cette collectivité a souhaité mettre en place un accompagnement complet afin de permettre à des personnes handicapées de construire un projet d'insertion réaliste et réalisable au regard de leur situation de handicap.

A l'issue d'un contrat aidé, une première personne a pérennisé son projet, par la voie de l'apprentissage, dans les métiers du loisir tout public. Une seconde a bénéficié du même type d'accompagnement dans le secteur de l'animation périscolaire.

Le regard du Jury : « La démarche engagée par le maire rappelle le rôle du travail pour la santé et l'insertion des personnes en situation de handicap. Le travail comme ressource, et pas seulement comme risque, est important ».



EN BREF

Zoom sur

JO du 23
décembre 2017 -
N° 299Report
du PPCR

Le Ministre de l'Action et des Comptes publics a annoncé le report de 12 mois de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations à compter du 1^{er} janvier 2018.

Sont concernées :

- les mesures de création de cadres d'emplois, de grades et d'échelons,
- les règles d'avancement, de classement et de reclassement,
- les revalorisations indiciaires,
- la deuxième phase du dispositif de transfert primes/points pour certains agents de la catégorie A,
- la réforme des cadres d'emplois à caractère socio-éducatif de la filière sociale prévue en février 2018 et reportée au 1^{er} février 2019. ■

> Rencontres des territoires

Ensemble pour
expliquer

C'est une première et cela mérite d'être souligné : à l'initiative du Cdg59, élus et cadres dirigeants des communes vont pouvoir rencontrer, ensemble et en même temps, les représentants, outre du Cdg59 bien sûr, de l'AMN, du CNFPT et de l'AMRN.

Ce qui paraît évident ne l'a finalement jamais vraiment été dans les faits. Non pas par mauvaise volonté ou refus, loin s'en faut, mais simplement parce que, de manière naturelle, chacun a tendance à se concentrer sur ses compétences propres. Or, celles-ci sont totalement complémentaires. Tellement complémentaires que beaucoup des questions qui sont posées à l'une ou l'autre de ces structures relèvent souvent des missions... des autres. L'occasion, donc, de faire le point, de faire le tri, de faire clarté sur qui fait quoi, qui fonctionne comment, et surtout qui peut apporter quoi aux mairies et à celles et ceux qui les font vivre au quotidien !

Le Cdg59 est probablement la structure qui est la plus fréquemment sollicitée, tant le champ de ses compétences en matière d'accompagnement est large : organisation de concours bien

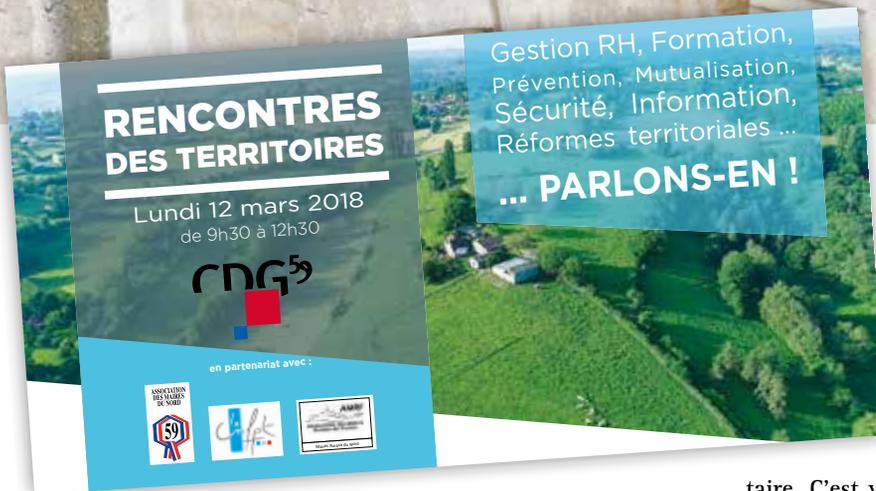
sûr, mais surtout accompagnement presque personnalisé des collectivités à travers la gestion des carrières, le conseil en organisation, la médecine préventive, ou encore l'archivage électronique... pour ne citer que les principales. Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale organise également certains concours mais gère aussi les formations et préparations aux concours et examens professionnels. Il est à ce titre un interlocuteur incontournable. Quant aux associations d'élus (Association des Maires du Nord et Association des Maires Ruraux du Nord), elles sont évidemment totalement incontournables lorsqu'il s'agit d'aborder les échanges d'expériences et de pratiques, la formation des élus et l'implication dans l'ensemble des problématiques nationales pour lesquelles elles agissent en défense de leurs adhérents. ■

> **Rencontres des territoires**

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur **LA GESTION DES COLLECTIVITES !**



De mars à avril prochain, le Cdg59, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale, l'Association des Maires du Nord et l'Association des Maires Ruraux du Nord s'unissent pour rencontrer élus et cadres sur le terrain !



riches en la matière : répartition nouvelle des champs de compétences, mutualisation, montée en puissance des intercommunalités... voilà pour le contexte global auquel les responsables locaux ont dû et doivent encore s'adapter. En interne et en fonctionnement, les changements sont aussi très présents, et non moins techniques : c'est vrai pour l'évolution du statut de la Fonction Publique Territoriale, du régime indemnitaire.

C'est presque devenu une banalité de le dire : la gestion des collectivités devient un exercice de plus en plus difficile, délicat, et qui demande davantage qu'hier la maîtrise parfaite d'un environnement institutionnel en pleine mutation. C'est partant de ce constat simple que les quatre principales structures interlocutrices des élus dans le Nord ont décidé de se présenter, ensemble, sur le terrain, à la rencontre de celles et ceux qui doivent au quotidien mettre en œuvre les politiques locales : élus bien entendu, mais aussi secrétaires de mairie, directeurs généraux des services et cadres dirigeants.

C'est vrai également pour la problématique du management, en pleine évolution (au point d'en faire le thème principal de la dernière Conférence régionale de l'emploi territorial, en septembre dernier). C'est vrai enfin pour tout ce qui concerne la formation, la téléformation, le compte personnel de formation, la médiation, la déontologie, ou encore les problématiques de dématérialisation...

Il faut dire que ces dernières années ont été particulièrement

La liste n'est pas, loin s'en faut, exhaustive. Pour la première fois, tous les responsables locaux vont pouvoir poser leurs questions, à bâton rompu, sans tabou aux représentants du Cdg59, de l'AMN, du CNFPT et de l'AMRN. Occasion qui ne devrait pas rester unique... mais qui est pour le moment encore une nouveauté !

Interview

Nicolas LEBAS

Président de l'Association des Maires du Nord

“Pour une coopération efficace”

► *Vous venez d'être élu Président de l'AMN, prenant ainsi la succession d'un prédécesseur emblématique Patrick Masplet. Envisagez-vous de vous mettre dans les pas de ce dernier ?*

Je m'inscris pleinement dans les pas de Patrick Masplet qui avait su faire régner entre nous un état d'esprit et une méthode de travail particulièrement précieux pour défendre les intérêts et servir les communes du Nord. Lui succéder n'est pas chose aisée, Patrick était un Maire aimé et un Président des Maires du Nord respecté.

► *L'AMN et le Cdg59 vont signer bientôt une convention de collaboration. Qu'en attendez-vous sur le moyen et le long terme ?*

Le Cdg59 a pour principales missions l'organisation des concours, la bourse de l'emploi, la gestion des carrières et le conseil statutaire, le droit syndical et les relations sociales, l'hygiène-sécurité, le conseil et l'accompagnement des collectivités en divers domaines.

Dans un souci d'efficacité, et de complémentarité d'objectifs, l'AMN et le Cdg59 ont décidé de collaborer, aux fins de mieux appréhender les thématiques propres à la FPT, et au rôle des employeurs territoriaux. J'attends de cette collaboration la mise en place de principes de relations permettant d'engager une coopération technique efficace et utile tant aux élus membres de l'AMN qu'aux communes et EPCI affiliés au socle commun du Cdg59.

► *Les collectivités territoriales sont au coeur de nombreuses réformes ces dernières années. Quel rôle peut selon vous jouer l'AMN dans la mise en œuvre des nombreux chantiers en cours ?*

L'AMN se pose en partenaire de l'Etat : le compagnonnage républicain proposé par le Président Macron nous convient seulement si nous sommes entendus et respectés. L'Etat ne peut plus, ne doit plus faire sans nous. Je serai un Président vigilant et



avec le Cdg59”



nous serons force de proposition à chaque fois que nous serons consultés.

► *Beaucoup de maires expriment leur inquiétude quant aux dotations de l'Etat aux collectivités. Comment l'AMN entrevoit-elle l'avenir dans ce domaine ?*

Sur ce sujet explosif, nous actons les garanties du Ministre des Comptes publics, Gérard Darmanin, nous avons entendu les engagements du Président mais nous ne baisserons pas notre garde. Etouffer les collectivités c'est porter un coup fatal à la vie de la cité : la commune de demain a besoin de moyens aujourd'hui pour se construire.

► *Parmi les grands chantiers lancés par le Cdg59, l'archivage électronique n'est peut-être pas le plus médiatique, mais probablement un des plus importants. L'AMN est-elle mobilisée sur cette question ?*

Sur cette question, le Conseil d'Administration de l'AMN sera saisi. L'archivage électronique et la dématérialisation sont un enjeu essentiel : pour des raisons de sécurité, environnementales et de productivité. Nous souhaitons accompagner les communes du département dans l'objectif Mairie 0 papier, l'AMN ouvrira la voie d'ici fin 2018.

► *Quel est le sujet principal que vous entendez porter avant tous les autres en tant que Président de l'AMN ?*

Les dotations sont au cœur des préoccupations des maires, notamment des petites communes. De nombreux maires ont vécu la fin de la réserve parlementaire comme une baisse supplémentaire des dotations. De nombreuses communes comptaient sur cette réserve parlementaire pour financer des projets locaux.

► *Quels sont les chantiers principaux de l'Association des Maires de France (AMF) que vous souhaiteriez décliner principalement dans notre département ?*

L'AMN est en charge de la formation des élus, je souhaite une montée en puissance sur ce sujet. Il n'existe pas de cursus universitaire qui forme au métier de Maire. On est élu Maire et on apprend. L'AMN va accompagner au plus près les Maires dans leur montée en compétences : les nouveaux défis du Maire sur la sécurité, l'environnement notamment feront l'objet de sessions de formation opérationnelles. Je souhaite que nous sortions de la formation platonique et théorique pour nous consacrer pleinement à des compétences opérationnelles. Sur le numérique, par exemple, tout reste à faire. ■

> **SESAM ouvre-toi...**

2018 : année de concrétisation pour l'archivage électronique



La bonne conservation des archives est une obligation légale pour les collectivités. Qu'il s'agisse de papier ou d'électronique, la gestion des archives obéit aux mêmes principes et aux mêmes règles. Pour autant, le numérique nécessite un dispositif particulier.

Afin de permettre la conservation de documents numériques et des données à un coût acceptable par les collectivités, les services du Cdg59 préparent depuis longtemps l'ouverture d'un service d'archivage électronique mutualisé. Le partenariat et le groupement de commandes conclus avec le syndicat mixte Somme Numérique en fin d'année 2016 ont permis de rentrer dans la dernière phase de mise en place du service SESAM (Système Electronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé).

Les marchés d'acquisition de l'infrastructure et d'intégration du logiciel libre d'archivage électronique as@lae ont été passés en 2017. Les serveurs et les logiciels sont d'ores et déjà installés au Centre de Concours et d'Examen Pierre Mauroy à Lezennes. Et, afin de garantir une conservation sécurisée des archives numériques versées, une partie de ces systèmes va emménager dans le Data Center de Somme Numérique à Amiens en ce début d'année 2018. Ainsi, chaque document versé dans SESAM sera immédiatement conservé sur chacun de ces deux sites.

Parallèlement, le service Archives du Cdg59 s'est vu renforcé par la nomination d'un « e-archiviste » en charge de préparer l'ouverture de ce nouveau service aux collectivités. Il travaille actuellement à la constitution du dossier de

demande d'agrément du Cdg59 comme Tiers Archiveur. Cet agrément, délivré par le SIAF (Service Interministériel des Archives de France), garantira que le service d'archivage électronique du Cdg59 remplit effectivement toutes les conditions tant sur le plan technique qu'archivistique pour assurer une bonne conservation des archives numériques courantes et intermédiaires.

Enfin, les conventions de dépôt fixant les conditions de versement, de conservation mais aussi de restitution des archives numériques ainsi que la tarification du service SESAM sont en cours de finalisation et devraient être adoptées lors de la prochaine séance du Conseil d'administration du Cdg59 programmée en avril prochain. Pour pouvoir verser ses archives numériques dans SESAM, chaque collectivité devra signer cette convention avec le Cdg59 et la transmettre aux Archives Départementales.

Dès son ouverture aux collectivités des départements du Nord et de la Somme, c'est-à-dire dès l'obtention de l'agrément du SIAF, SESAM sera en capacité de recevoir et conserver les principaux flux de documents transmis par Pastell (Actes, PES...) mais aussi les marchés publics pour lesquels, il faut le rappeler, la dématérialisation des procédures devient obligatoire à partir du 1^{er} octobre 2018... ■

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2018 :

PREMIÈRE ÉTAPE

Les élections visant au renouvellement des représentants des personnels aux commissions administratives paritaires des catégories A, B et C et aux comités techniques auront lieu en décembre 2018. Le renouvellement du collège employeur interviendra à l'issue de leur mandat.



Par ailleurs, les commissions consultatives paritaires relatives aux agents contractuels seront créées à cette date avec les élections des représentants des personnels pour chaque catégorie A, B et C et la désignation du collège employeur.

Le décret n°2017-1201 du 27 juillet 2017 a fixé les règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des organismes consultatifs de la fonction publique.

Dans le cadre de ces élections, il convient de recenser les effectifs des électeurs au 1^{er} janvier 2018 afin de déterminer pour chaque instance le nombre :

- de représentants titulaires et suppléants,
- de femmes et d'hommes puisque les

listes de candidats déposées par les organisations syndicales devront respecter les parts de femmes et d'hommes dans leur composition,

- de collectivités ou établissements publics devant créer un comité technique et un CHSCT (> 50 agents),
- de collectivités relevant du comité technique placé auprès du Cdg59,
- de bureaux de vote principaux en CAP.

Un formulaire de recensement et des fiches précisant la qualité d'électeur pour chaque élection ont été mis en ligne sur le site du Cdg59 afin de recueillir ces informations. ■



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés : l'agent inapte n'entre dans le calcul qu'à la faveur d'une procédure de reclassement.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics employant au moins vingt agents en équivalent temps plein sont assujettis à l'obligation instituée par l'article L. 5212-2 du code du travail. Tout employeur doit ainsi employer, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, des travailleurs handicapés à temps plein ou à temps partiel. A défaut de respecter cette obligation, les employeurs publics doivent verser au FIPHFP une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires qu'ils auraient dû employer. Au titre des bénéficiaires sont pris en compte les agents qui ont été reclassés en application des articles 81 à 85 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Dans un arrêt rendu le 21 février 2017, la Cour administrative d'appel de Marseille précise que seuls les agents ayant fait l'objet d'une véritable procédure de reclassement avec avis du comité médical peuvent être pris en compte pour calculer le seuil de 6%.

CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE

MODIFICATION

DE LA RÉGLEMENTATION SALARIALE 2018

A partir du 1^{er} janvier 2018, le taux de la Contribution Sociale Généralisée (CSG) à laquelle sont soumis les revenus d'activité augmente de 1,7 points.

Le Ministre a annoncé un projet de décret mettant en œuvre une compensation intégrale de cette hausse de la CSG pour l'ensemble des agents publics. Cette compensation se traduit à compter du 1^{er} janvier 2018 par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) et la suppression de la cotisation maladie pour les contractuels.

Une prime compensatrice serait également versée en janvier 2018, prime calculée sur la moyenne de la rémunération 2017 et actualisée en janvier 2019.

Pour les employeurs, cette prime obligatoire serait compensée par une baisse des cotisations patronales.

Le Ministre a confirmé également le gel du point d'indice en 2018 ainsi que l'instauration d'un jour de carence. ■

> Aide d'initiative régionale

L'apprentissage : une solution de gestion des emplois et des compétences

En 2016, la Région Hauts-de-France a lancé le Plan Apprentissage avec comme objectif d'augmenter de façon significative le nombre d'apprentis en région.

Pour y parvenir, plusieurs dispositifs ont été mis en place pour les employeurs publics et privés mais aussi pour les apprentis eux-mêmes.

Pour les employeurs, l'Aide d'Initiative Régionale a été triplée la première année et atteint désormais 3000 euros pour les collectivités de moins de 250 agents qui embauchent un apprenti majeur.

D'autres aides sont également accessibles sous conditions : la prime à l'apprentissage ou l'aide au recrutement d'apprentis.

Par ailleurs, depuis le 1^{er} janvier 2017, la limite d'âge d'entrée en apprentissage est relevée à 30 ans contre 25 ans auparavant. Il s'agit pour l'heure d'une expérimentation régionale mais celle-ci pourrait être généralisée sur l'ensemble du territoire en 2020.

La carte des formations accessibles en apprentissage est aujourd'hui très large et permet de préparer de très nombreux diplômes allant du CAP jusqu'au Master ou au diplôme d'ingénieur.

La diversité des Centres de formation d'apprentis (CFA académique, CFA de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat, CFA public agricole du Nord, ...) offre de multiples formations qui répondront à vos besoins internes et dont les coûts ont parfois



été revisités. Ainsi, un CAP petite enfance peut coûter moins de 2000 euros/an.

Enfin, face à la diminution annoncée des contrats aidés, l'apprentissage peut être une solution de gestion des emplois et des compétences s'inscrivant à plus long terme dans une démarche de gestion prévisionnelle. Il convient d'anticiper dès à présent sa mise en place en prévoyant les formalités d'accueil, administratives et financières. ■

En savoir plus

Vous trouverez l'ensemble des informations sur les sites partenaires :

www.cnfpt.fr

www.hautsdefrance.fr

www.cdg59.fr

APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ

25 APPRENTIS DIPLÔMÉS



Le vendredi 10 novembre dernier, la traditionnelle cérémonie de remise des diplômes aux apprentis en situation de handicap a permis de récompenser les lauréats de l'année 2017.

Depuis 2009, le Cdg59 développe, dans le domaine de l'apprentissage, un partenariat avec AGAP Formation et le Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé (CFAS). Cette double collaboration vise à renforcer la qualité de l'accompagnement spécifique apportée aux employeurs publics qui souhaitent accueillir au sein de leur établissement un apprenti en situation de handicap.

Le Cdg59 propose à l'apprenti un accompagnement professionnel, et à l'employeur un soutien administratif. Cette double assistance intègre les actions suivantes :

- soutenir et mobiliser la personne dans

son parcours d'apprentissage (rencontres régulières avec l'apprenti au CFAS ou chez l'employeur),

- sensibiliser et conseiller l'employeur et le maître d'apprentissage sur les adaptations à mettre en œuvre,
- conseiller et accompagner l'employeur territorial dans le dispositif du contrat d'apprentissage, le suivi technique et administratif concernant les aides associées (FIPHFP, Région).

Pour l'année 2017, 25 apprentis ont été diplômés, dont 9 en CFAS et suivis par le Cdg59, et 2 en Centre de Formation d'Apprentis (CFA) de droit commun : une belle réussite ! ■

INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

UN TRIPLE ACCOMPAGNEMENT DU CDG59



L'apprentissage est un dispositif d'accès au monde du travail par la voie de l'alternance. Cette première porte d'entrée peut être un atout majeur dans la promotion de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Afin de développer l'apprentissage aménagé dans la fonction publique, le Cdg59 vous propose un triple accompagnement : technique, humain et financier.

Chaque action est réalisée par

secteur avec les acteurs de terrains. La proximité est en effet synonyme d'efficacité.

Le rôle de la conseillère apprentissage du Cdg59 est d'abord d'établir le lien avec les spécialistes locaux afin de répondre aux différentes questions. Elle s'efforce également d'orienter les élus, les agents et les personnes souhaitant intégrer la fonction publique dans leur parcours de recrutement, de gestion de personnel et de recherche d'emploi. ■

NOS PARTENAIRES :



> **FIPHFP** Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a été créé suite à la Loi du 11 février 2005. Les employeurs qui ne respectent pas l'obligation légale sont tenus de verser au Fonds une contribution annuelle. Le FIPHFP vous aide à favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées grâce à des aides financières et humaines (aménagement de poste, formations, mise à disposition des auxiliaires de vie, etc.)

> **CAP EMPLOI** accompagne l'intégration des travailleurs handicapés sur le marché du travail. Il apporte également ses conseils sur les postes de travail à pourvoir, en fonction des aptitudes des personnes handicapées. Il collabore avec le Cdg59 afin d'aider les personnes handicapées à intégrer la fonction publique territoriale.

> **CFAS** Le Centre de Formation des Apprentis Spécialisés a vocation à accueillir des jeunes âgés de 16 ans ou plus, en situation de handicap intellectuel ou en grandes difficultés d'apprentissage. Son objectif : proposer un parcours de formation au sein des Instituts Médico-Professionnels (Impro) qui garantisse une pédagogie appropriée et un accompagnement personnalisé au plus près de leur domicile. Ces formations adaptées leur permettent d'obtenir un diplôme de niveau V (CAP) qui leur donne ensuite accès à une insertion professionnelle.

Ce maillage de partenariats qui combine expertise et proximité est le gage d'un engagement de qualité pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.

L'APPRENTISSAGE AMÉNAGÉ UNE OPPORTUNITÉ À SAISIR

L'apprentissage aménagé : ne passez pas à côté de cette opportunité ! Vous pouvez recruter en apprentissage une personne en situation de handicap, quel que soit son âge. Vous bénéficiez pour cela de nombreuses aides, humaines et financières, tout au long du contrat.

Le Cdg59 vous accompagne, en partenariat avec le Cap Emploi du département, dans la mise en œuvre de ces contrats d'apprentissage aménagé. Le contrat d'apprentissage est parfois la solution idéale pour maintenir à son poste une personne handicapée qui, jusque-là, bénéficiait d'un contrat aidé. ■

Vos interlocuteurs:

- **CDG59** service MAME (Mission Accessibilité et Maintien dans l'Emploi)
Tél. : 03 59 56 88 00
- **CAP EMPLOI LILLE MÉTROPOLE-DOUAISSIS**
Tél. : 03 59 31 81 31
- **CAP EMPLOI FLANDRES**
Tél. : 03 28 63 75 20
- **CAP EMPLOI NORD-VALENCIENNES**
Tél. : 03 27 79 79 80

EN BREF

Cre@tic :
vers une
mutualisation
entre le Cdg59
et le Cdg62



Les centres de gestion du Nord et du Pas-de-Calais ont signé, en novembre 2017, une convention de mutualisation pour favoriser leur collaboration sur l'accompagnement des collectivités dans le domaine de l'administration numérique.

A l'image de la plateforme de dématérialisation des marchés publics déjà ouverte aux collectivités du Pas-de-Calais, d'autres outils comme la plateforme d'échange sécurisée Pastell ou le Tiers de Télétransmission S2LOW proposés aujourd'hui par Cre@tic dans le Nord pourront être ouverts aux collectivités du Pas-de-Calais qui le souhaiteront. A l'inverse, de nouveaux services développés par le Cdg62 pourront être proposés aux collectivités du Nord.

Ce partenariat s'appuyant sur la mutualisation des plateformes, mais aussi des compétences entre les deux centres de gestion, devrait permettre une accélération du développement de l'administration numérique à l'échelle des deux départements tout en limitant les impacts financiers, notamment pour les plus petites collectivités. ■

> Fin du groupement de commandes

Cre@tic continue à vous accompagner sur la **dématérialisation**



Le groupement de commandes « Dématérialisation des procédures, Télétransmission et Sécurité des Systèmes d'Information » initié début 2015 pour une durée de 3 ans a mathématiquement pris fin le 31 décembre 2017.

Ce dispositif permettait aux collectivités y ayant adhéré de bénéficier d'outils de dématérialisation (certificat et parapheur électronique, site internet, messagerie collaborative, ...) ou de prestations liées à la sécurité des systèmes d'information. C'est ainsi que plus de 1200 certificats électroniques ont, par exemple, été commandés par près de 450 structures durant la période du marché.

Bien que ce groupement d'achats se soit achevé fin 2017, le Cdg59 a décidé de ne pas le renouveler. Mais que les collectivités actuellement utilisatrices d'outils ou services soient rassurées : la quasi totalité des prestataires maintiendront leur offre à un coût identique et le Cdg59 continuera à accompagner les collectivités le souhaitant. Ainsi, il n'y aura pas de rupture quant aux abonnements en cours. Plus spécifiquement, concernant les certificats électroniques RGS**1 nécessaires pour l'authentification sécurisée ou la signature électronique, vous retrouverez

dès à présent sur le site internet de Cre@tic une liste de prestataires qui auront attribué au Cdg59 un rôle de proximité sur les phases de commande et/ou de remise.

En parallèle, il est utile de rappeler la poursuite de la mise à disposition gratuite par le Cdg59 de la plateforme d'échanges sécurisés PASTELL associée au tiers de télétransmission S2LOW, ce dernier étant relié d'une part aux services préfectoraux pour l'envoi des actes réglementaires et budgétaires, et d'autre part aux trésoreries pour la transmission des flux comptables. En plus d'être interfaçable avec certains logiciels financiers, un parapheur électronique, ... PASTELL pourra prochainement être raccordé à un service d'archivage électronique.

En complément, le Cdg59 est actuellement en phase de concertation quant à une nouvelle offre de prestations en partenariat avec une structure de mutualisation de la Somme. ■

1. Référentiel Général de Sécurité 2 étoiles

REGLEMENT GENERAL SUR LA PROTECTION DES DONNEES (RGPD)

COMMENT SE PRÉPARER À LA CONFORMITÉ ?

Applicable dès le 25 mai 2018, le RGPD demeure pourtant encore méconnu des collectivités

A moins de 6 mois de l'entrée en vigueur du texte consacré à la protection des Données à Caractère Personnel (DCP), peu de collectivités ont amorcé une réflexion voire une démarche de mise en conformité. Bon nombre d'entre elles ignore encore le RGPD même si les DCP constituent un de leur actif important. Certaines invoquent à juste titre le manque de temps, de ressources internes ou d'informations.

Pour rappel, le RGPD a pour objectif de renforcer les droits des citoyens européens en leur redonnant le contrôle sur l'utilisation de leurs DCP et de responsabiliser tous les acteurs de la chaîne de traitement des données (collectivités, prestataires, sous-traitants).

En remplaçant l'obligation de déclaration préalable par l'obligation d'être capable à tout moment de démontrer le respect des règles relatives à la protection des données, le RGPD implique de mettre en place et maintenir dans le temps des mesures techniques et organisationnelles adaptées.

→ CONCRÈTEMENT, PAR OÙ COMMENCER ?

Sans entrer dans une démarche de conformité à 100 %, la CNIL propose, via son guide intitulé « Règlement européen sur la protection des données personnelles : se préparer en 6 étapes », les actions qu'il est indispensable de mettre en place afin de démontrer que le chantier conformité est engagé.

- Une des premières obligations consiste en la désignation d'un Délégué à la Protection des Données (DPD ou DPO : data privacy officer en anglais).
- Cartographier les traitements de données personnelles.
- Prioriser les actions et les chantiers conformité.
- Gérer les risques.
- Organiser les processus internes.
- Et enfin, documenter la conformité.

Source : site de la CNIL - fiches pratiques

Pour le développement de ces missions, il est donc important que chaque collectivité définisse une politique de sécurité de la protection de la vie privée et en fasse une opportunité plutôt qu'une contrainte. ■

DPD MUTUALISÉ, le Cdg59 s'engage à vos côtés

Parce que la sécurité est au cœur de ses préoccupations, le Cdg59 a choisi de se mobiliser sur la thématique RGPD. Une étude est menée afin de proposer un DPD* mutualisé pour l'accompagnement des collectivités au regard de leurs futures obligations.

Nous ne manquerons pas de vous tenir informés de l'avancement de cette offre et de son caractère opérationnel.

* Délégué à la protection des données

EN MOUVEMENT



NOUVEAUX MAIRES

→ TOURCOING

Didier DROUART, précédemment premier adjoint au maire, a été élu maire le 9 septembre 2017. Il succède à Monsieur **Gérald DARMANIN**.



→ MARQUILLIES

Dominique DHENNIN, précédemment Adjoint aux finances, a été élu Maire le 20 novembre 2017. Il succède à Monsieur **Eric BOCQUET**, Sénateur du Nord.



→ LAMBERSART

Christiane KRIEGER, précédemment Adjointe aux Ressources Humaines et Affaires Financières, a été élue Maire le 2 décembre 2017. Elle succède à **Marc-Philippe DAUBRESSE**, Sénateur du Nord, Maire Honoraire.



→ LESQUIN

Jean-Marc AMBROZIEWICZ, salarié en activité, a été élu Maire le 22 octobre 2017. Il succède à Monsieur **Dany WATTEBLED**, Sénateur du Nord.



→ NOYELLES-LÈS-SECLIN

Henri LENFANT, précédemment Adjoint au Maire de Noyelles lès Seclin, a été élu Maire le 18 septembre 2017. Il succède à Monsieur **Alain DUSAUSOY** décédé le 26 juin 2017.

NOUVEAUX DGS/DGA/DGST



→ HERGNIES

Claire BERNA, précédemment Secrétaire Générale à la mairie de Bachy, a été nommée Directrice Générale des services le 1er octobre 2017. Elle succède à **Christelle KLABINSKI**, Directrice générale des services à la ville d'Auby.



→ MARCHIENNES

Corinne MIXE, précédemment Secrétaire Générale à Noyelles-les-Seclin a été nommée Directrice Générale des services à Marchiennes le 1^{er} octobre 2017. Elle succède à **Patricia AUDUREAU**, retraitée.



→ COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION DE LA PORTE DU HAINAUT (CAPH)

Djamel AÏT OUALI, précédemment DGS à la mairie d'Anzin, puis DGA à la CAPH, a été nommé Directeur général des Services à la CAPH depuis septembre 2017.

RÉGLEMENTATION

LA PERTE D'AGRÉMENT DES AGENTS DE POLICE MUNICIPALE



L'agrément d'un policier municipal peut être retiré ou suspendu par le représentant de l'Etat ou le procureur de la République. Dans ce cas, l'intéressé ne peut plus exercer ses fonctions. Deux possibilités s'imposent alors à l'autorité territoriale :

1 / LE RECLASSEMENT DU POLICIER MUNICIPAL

En application des dispositions régissant le reclassement des agents en raison de l'altération de leur état physique (articles 81 à 86 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984), le policier municipal peut être reclassé dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent, inférieur ou supérieur. L'intéressé peut également, sur sa demande, être détaché dans un autre cadre d'emplois de niveau équivalent ou inférieur, puis être intégré. La Commission Administrative Paritaire doit, dans tous les cas, être saisie préalablement.

Le reclassement ne constitue pas un droit pour le policier municipal mais une faculté offerte à l'autorité territoriale.

2 / LA RÉVOCATION OU LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Lorsque les faits qui ont motivé le retrait d'agrément constituent une faute disciplinaire, l'autorité territoriale peut saisir le Conseil de discipline et solliciter la révocation ou la mise à la retraite d'office de l'agent en cause. Par ailleurs, sauf cas d'éviction définitive du service, la sanction disciplinaire n'empêche pas le reclassement de l'intéressé.

Enfin, le licenciement pour insuffisance professionnelle demeure également une possibilité lorsque l'autorité territoriale, sans reprocher une faute disciplinaire à son agent privé d'agrément, déplorerait son **incompétence professionnelle** et en tirerait les conséquences. ■

PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

MODIFICATION DES CONDITIONS D'ATTRIBUTION



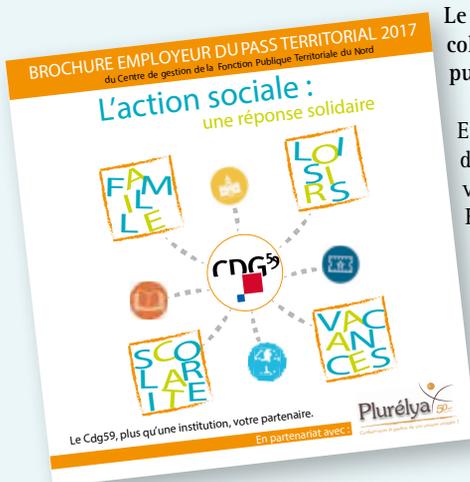
Le décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017 modifie le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime d'installation attribuée à certains personnels de la Fonction Publique Territoriale.

Le décret modifie en particulier les conditions d'attribution. L'octroi de ladite prime est désormais subordonné à un changement de résidence administrative pour ceux qui étaient

précédemment agent contractuel. Cette nouvelle règle d'attribution ne permet donc plus aux contractuels, nommés fonctionnaires stagiaires dans la même collectivité, d'en bénéficier.

Ce décret, applicable depuis le 8 juillet 2017, permet également de rendre applicable les indices de référence de la Fonction Publique d'Etat à la Fonction Publique Territoriale. ■

LE PASS TERRITORIAL ÉVOLUE

À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2018

Le PASS Territorial fédère actuellement 161 collectivités territoriales ou établissements publics regroupant près de 6 000 agents.

En 2017, le taux de retour qui permet de comparer le montant des cotisations versées et les prestations servies par Plurélya sera proche de 100%. Ce chiffre montre l'intérêt d'un dispositif d'action sociale.

Afin d'assurer la pérennité financière du PASS territorial, le Cdg59 et Plurélya ont acté certaines mesures qui ont pris effet au 1^{er} janvier 2018.

- > le taux nominal de cotisation porté à 0,85 % (0,84% actuellement),
- > les cotisations plancher et plafond passent respectivement à 175 € et 239 €,

- > l'allocation chèques-vacances attribuée sous condition de ressources est désormais fixée à 40,00 €,
- > La part variable de l'allocation départ à la retraite est fixée à 15 € par an,
- > L'allocation permis de conduire pour les enfants des agents relevant de la tranche 1 est accessible désormais dès l'âge de 15 ans.

Par ailleurs, afin de pallier les risques juridiques qui découlent des contrôles opérés par l'URSSAF, il sera mis fin au triplement de l'épargne chèques vacances au plus tard le 31/12/2018.

Parallèlement, les tranches d'imposition sont relevées et fixées comme suit :

- Tranche 1 : jusqu'à 800 €
- Tranche 2 : de 801 à 2 000 €
- Tranche 3 : au-delà de 2 000 €.

LA RÉFORME DU TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

L'ordonnance du 19 janvier 2017 a pour objectif premier de simplifier et d'améliorer l'accès au temps partiel thérapeutique. C'est ainsi que :

- le texte supprime la condition de 6 mois d'arrêt continu pour une maladie d'origine non professionnelle avant l'ouverture du droit ;
- l'avis des instances médicales compétentes n'est requis que dans l'hypothèse où les avis du médecin traitant et du médecin agréé par l'administration ne sont pas concordants.

Dans un certain nombre d'hypothèses prévues dans le décret n°87-602 du 30 juillet 1987, le comité médical reste compétent pour se prononcer sur :

- la prolongation du congé de maladie ordinaire au-delà de 6 mois de congés consécutifs,
- la reprise des fonctions après les 12 mois de congé de maladie ordinaire,
- la reprise de fonctions après un congé de longue maladie ou de longue durée.

Ainsi, dans ces trois cas, et afin d'assurer la meilleure coordination possible entre la collectivité et le comité médical, la première période de reprise en temps partiel thérapeutique figure désormais dans les observations du procès-verbal du comité médical.

Dans l'attente de la parution d'une circulaire qui devrait préciser certains points de ce nouveau dispositif, une note d'information ainsi que des modèles de saisine des médecins agréés sont disponibles sur le site du Cdg59.

La réponse à certaines questions récurrentes est précisée dans cet article.

QUEL EST LE MÉDECIN COMPÉTENT POUR ÉMETTRE UN AVIS ?

Il convient de demander un avis sur le temps partiel thérapeutique auprès d'un médecin généraliste agréé de façon à préserver le secret médical.

QUELS SONT LES DOCUMENTS ATTENDUS ?

En cas d'avis concordant, le médecin agréé rend à la collectivité, un document qui valide :

- la nécessité du temps partiel thérapeutique ;

- la durée du temps partiel ;
- la quotité de travail (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%).

En cas de désaccord, outre les conclusions administratives, le médecin remet sous pli confidentiel son analyse médicale qui servira de base à la saisine du comité médical ou de la commission de réforme.

QUELLE EST LA DATE DE REPRISE DE L'AGENT ?

Selon les dispositions de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la demande d'autorisation de travailler à temps partiel pour raison thérapeutique est présentée par le fonctionnaire accompagnée d'un certificat médical établi par son médecin traitant. Elle est accordée après avis favorable concordant du médecin agréé (l'expertise médicale diligentée par l'administration).

La reprise est effective lorsque le médecin agréé a rendu son avis.

Dans l'attente, le fonctionnaire doit être maintenu dans sa position. Ainsi, si le fonctionnaire est placé en congé de maladie ordinaire, il continue à bénéficier d'un tel congé. Ce point, toujours en débat, fera l'objet de précisions dans une circulaire ministérielle à paraître.

Le fonctionnaire qui bénéficierait d'un congé de maladie au cours d'une période de temps partiel pourrait reprendre ses fonctions sans attendre les avis médicaux.

QUE SE PASSE-T-IL SI LES AVIS SONT DISCORDANTS ?

Plusieurs cas de figure peuvent être envisagés :

1^{er} cas : le médecin traitant est favorable au temps partiel thérapeutique à 50% pour 3 mois, le médecin agréé est quant-à-lui favorable au temps partiel à 50% pour 6 mois. Dans ce cas, la collectivité est fondée à faire reprendre son agent à 50% pour une durée de 3 mois. En effet, les deux médecins se sont prononcés favorablement pour les 3 premiers mois. Ensuite, la collectivité doit demander au médecin traitant son avis pour les 3 mois supplémentaires.

2^{ème} cas : Saisie d'une demande de renouvellement de temps partiel thérapeutique, le médecin traitant laisse la quotité de temps

de travail à 50%, le médecin agréé la fixe à 80%.

Dans ce cas, la collectivité saisit les instances médicales et maintient son agent à 50% dans l'attente de l'avis. La décision prise par l'autorité territoriale à la suite de cet avis ne pourra rétroagir.

3^{ème} cas : Les avis sont totalement discordants. Dans cette hypothèse, il y a lieu de saisir les instances médicales. Dans ce cas de figure, il n'y a pas lieu de saisir le médecin de prévention ou de diligenter une nouvelle expertise. D'une manière générale et sauf cas très particulier qui nécessiterait un examen complémentaire, les membres du comité médical ou de la commission de réforme s'efforceront de statuer au vu des pièces qui leur seront transmises.

COMMENT GÈRE-T-ON LA REPRISE À TEMPS PLEIN ?

Hormis les hypothèses où l'avis des instances médicales est obligatoire tel que la reprise après 12 mois consécutifs de maladie ordinaire ou la reprise après ou en cours de CLM ou de CLD, la reprise à temps plein ne nécessite aucune formalité particulière. L'intervention du médecin agréé n'est pas requise.

QUELLES SONT LES RELATIONS AVEC LE MÉDECIN DE PRÉVENTION ?

En application des dispositions de l'article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée.

Hormis les hypothèses où la reprise d'activité serait assortie de recommandations d'adaptation du poste, l'intervention du médecin de prévention préalablement à la reprise n'est pas indispensable. Celui-ci pourra être saisi en cours de temps partiel thérapeutique pour s'assurer que la reprise s'opère dans de bonnes conditions. A ce stade, il pourra utilement conseiller la collectivité et l'agent sur la nécessité ou non de poursuivre le temps partiel thérapeutique ou de modifier la quotité de temps de travail. ■

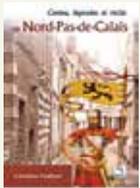
... à lire, à voir

“ Sans un minimum de loisir, pas de travail créateur, par conséquent pas de culture ni de civilisation.”
Roy Lewis Journaliste, sociologue et romancier anglais

À lire

CONTES ET LEGENDES DU NORD-PAS-DE-CALAIS

Auteure : Christine DUTHOIT
Éditeur : Sutton - 12 €



Les contes et légendes du Nord-Pas-de-Calais constituent un patrimoine culturel que les gens du Nord ont tissé à partir de leur environnement naturel, de leur histoire, de leurs réjouissances ou de leurs terreurs...

HELLEMES-LEZ-LILLE

Auteur : Patrice ROSSEZ
Éditeur : Sutton - 21 €



Au fil des pages, vous êtes conviés à découvrir ce que fut, tout au long des premières décennies du XX^e siècle, une commune située aux portes de Lille : Hellemmes.

DU CLOITRE A LA PLACE PUBLIQUE ; LES POETES MEDIEVAUX DU NORD DE LA FRANCE

Auteur : Collectif de poètes médiévaux
Éditeur : Gallimard - 9,90 €



Cet ouvrage rassemble les morceaux choisis de la littérature composée dans le nord de la France (Artois et Picardie) aux XII^e et XIII^e siècles et traduits en français contemporain, pour les rendre accessibles.

Événements

**CONFÉRENCE LA LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITÉS LOCALES À L'ÉPREUVE DES CONTRAINTES BUDGÉTAIRES**

JEUDI 1^{er} FÉVRIER 2018
16H30 À L' IAE DE LILLE, AMPHI 152

SALON INTERNATIONAL DE L'AQUARELLE DE DOUAI.

AU PROGRAMME :
EXPOSITIONS, STAGES,
ET DÉMONSTRATIONS EN
PRÉSENCE D'ARTISTES
DE RENOM.
DU 17 AU 25 MARS 2018
DE 10 H À 18 H 30
SALLES D'ANCHIN ET

HALL DU BEFFROI DE L'HÔTEL DE VILLE

→ <http://www.aquasol-douai.com>

BLEU ! AU MUSEE D'HISTOIRE NATURELLE DE LILLE

JUSQU'AU 2 AVRIL 2018
Découvrez un panorama
de cette couleur
emblématique.

→ www.lille.fr/Evenements/Bleu-1-au-Musee-d-Histoire-naturelle

À l'affiche

MOTEUR ! CA TOURNE DANS LE NORD-PAS-DE-CALAIS

EDITEUR : LA VOIX DU NORD - 19,90 €



Le premier "tournage" dans le Nord - Pas-de-Calais date de 1896 quand Charles Moisson filme l'arrivée d'un bateau dans le port de Boulogne-sur-Mer. Aujourd'hui, c'est plus de 130 longs-métrages

(Dunkirk, Germinal...) ainsi qu'une trentaine de séries qui ont été tournés dans notre région (Tunnel, Baron noir...).

Retrouvez dans cet ouvrage les photos, les coulisses et les témoignages de ces films et de ces séries. Écrit par Olivier Joos, passionné du 7^{ème} art et préfacé par Christian Caron, réalisateur nordiste.

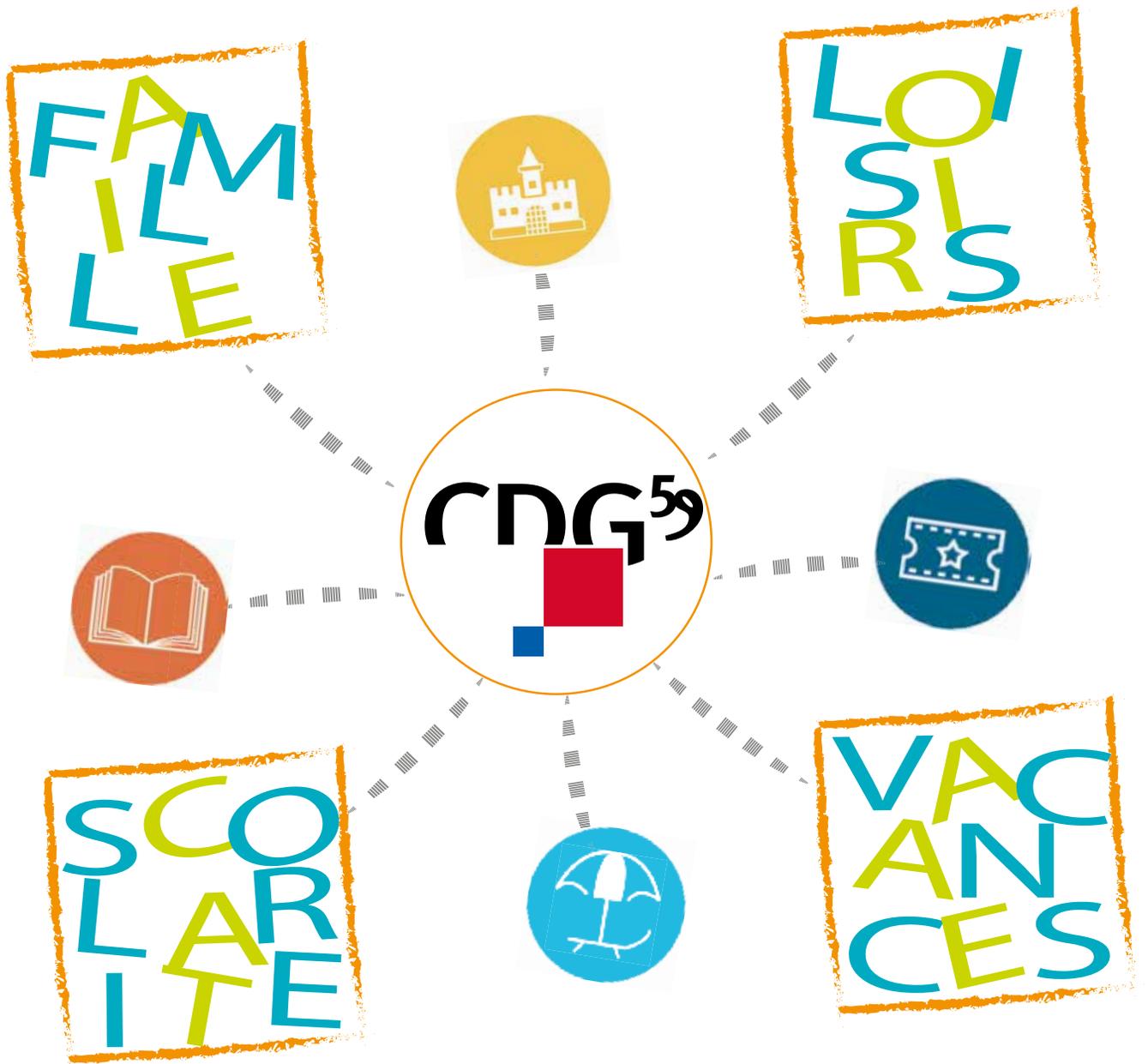
Sur le web

LE SITE DE COURTS SÉJOURS SUR MESURE

www.weekend-esprithautsdefrance.com

L'action sociale :

une réponse solidaire



Le Cdg59, plus qu'une institution, votre partenaire.

En partenariat avec :

Plurélya 50 ans

Confiez-nous la gestion de vos oeuvres sociales !