

C

Public

LE CDG59 PLUS QU'UNE INSTITUTION VOTRE PARTENAIRE



Dossier > P. 8

Valoriser la Qualité de Vie au Travail

Source : Aract PACA



Évènement > P. 4
La prise en compte
des maladies
psychiques en milieu
professionnel



Vie publique > P. 13
Les réglementations
en matière
de prévention



Le point sur ... > P. 16
Cdg59, 62, 02, 60, 80 :
la mutualisation
se poursuit



En 2 mots



Marc **GODEFROY**

Président du Cdg59
Conseiller départemental du Nord

QVT : Qualité de Vie au Travail...

Trois petites lettres qui pèsent d'un poids de plus en plus important dans la gestion et le développement des collectivités territoriales, et il faut s'en réjouir ! Trois petites lettres qui parlent de santé, d'intégration, de dialogue et de management, d'égalité professionnelle et de prise en compte du handicap, de télétravail et de formation, mais aussi d'aménagement des lieux et des postes de travail... Un travail de fond dans lequel s'impliquent beaucoup d'entre-nous : nous vous livrons dans ce numéro de notre magazine quelques clés pour réussir un tel projet !

LE ZOOM

LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT (PPR) : UN ACCORD GAGNANT / GAGNANT ET UNE OPPORTUNITÉ POUR TOUS !

Dans le C Public n°39 de juin 2018, nous avions eu l'occasion de rappeler que le reclassement professionnel, érigé en principe général du droit, est une obligation forte qui pèse sur les collectivités. Depuis la parution du décret du 5 mars 2019, cette obligation est renforcée

puisque la procédure de reclassement devra désormais être menée dans un délai de trois mois. De fait, ce texte invite les employeurs publics à anticiper le reclassement professionnel.

**“ La PPR :
un accompagnement
à la transition
professionnelle
du fonctionnaire
vers le reclassement ”**

Ces éléments de contexte étant rappelés, la période de préparation au reclassement peut être de nature à lever les obstacles auxquels les employeurs et les agents sont confrontés. En effet, ce nouveau dispositif a pour objet de préparer et/ou de qualifier son bénéficiaire afin d'occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé, s'il y a lieu, en dehors de sa collectivité ou de son établissement public d'affectation. La PPR vise donc à accompagner la transition professionnelle du fonctionnaire vers le reclassement.

Nous aurons l'occasion de revenir sur ce dispositif dans notre prochain numéro de C Public. ■



Page 4

INCONTOURNABLES

ÉVÈNEMENT

- 4** La prise en compte des maladies psychiques en milieu professionnel

- 5** Le diagnostic des Risques Psychosociaux (par Nathalie Moniot, DGS de la commune de La Madeleine)

À RETENIR

- 6** Le Cdg59 vous invite à sensibiliser vos agents sur le rôle du référent déontologue

DOSSIER

- 8** Les clés de la réussite d'un projet QVT

Page 11

REPÈRES

VIE PUBLIQUE

- 11** Retour d'expérience : les nombreux bénéfices professionnels du dispositif de formation "secrétaire de mairie" du Cdg59

- 12** Nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique

- 12** L'organisation au travail : un moyen de performance et de prévention des discriminations

- 13** Les réglementations en matière de prévention

- 14** Tout savoir sur la procédure des marchés publics

Page 16

C PRATIQUE

LE POINT SUR...

- 16** Cyber-malveillance et prévention du risque numérique

- 16** Cdg59, 62, 02, 60, 80 : la mutualisation se poursuit

- 17** Les compétences de la Commission Consultative Paritaire (CCP)

- 17** La Déclaration Sociale Nominative (DSN)

FICHE PRATIQUE

- 18** La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

CULTURE

- 19** À LIRE

Quand vient le carnaval ?
Guide du routard Nord - Pas-de-Calais 2018 - 2019

- 19** À VOIR

Exposition « Curieux antiquaires, les débuts de l'archéologie à Bavay au XVII^e et XIX^e siècle »

- 19** ÉVÈNEMENTS

Exposition Hervé Di Rosa

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 Cdg59

- **Photos :** communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression :** SPID COM
- **Conception :** SPID COM
- **Dépôt légal :** Mars 2019
- **ISSN :** 1964-5457
- **Tirage :** 3 800 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

NOUVELLE INITIATIVE :

La prise en compte des maladies psychiques en milieu professionnel

Le 11 mars 2019, un groupe de travail s'est réuni pour entamer une réflexion sur la prise en compte des maladies psychiques en milieu professionnel.



Le groupe de travail, animé par Marc Godefroy, Président du Cdg59 rassemble :

- **Monsieur Marc Plateau**, Vice-Président du Cdg59 en charge des questions de santé et de prévention ;
- **Le pôle de santé mentale** (secteur G21) des villes de Faches-Thumesnil, Ronchin, Lesquin, Hellemmes, Mons-en-Baroeul et Lezennes, représenté par le **Docteur Laurent Defromont** et les professionnels de son équipe ;
- **L'ESAT ETIC** (Établissement de Travail Intégré dans la Cité) ;
- **Anita Werquin**, 1^{ère} adjointe au maire de la commune de Faches-Thumesnil ;
- **Nathalie Moniot**, Directrice Générale des Services de la commune de La Madelaine.

→ LES ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Les pathologies d'origine psychique constituent un véritable enjeu de santé. Elles peuvent se traduire par des difficultés à travailler ou des limitations de capacité et, dans certains cas, par des périodes d'indisponibilité.

Les pathologies psychiques constituent une part importante de l'activité du comité médical (plus du tiers de l'activité globale, les trois-quarts des dossiers instruits dans le cadre d'un congé de longue durée).

Au-delà des questions qui découlent de la causalité et de la responsabilité, la longueur

des arrêts peut constituer un obstacle majeur à la reprise d'activité qui a un double impact :

- une désocialisation des personnes qui s'accompagne parfois d'une dégradation de leurs conditions matérielles d'existence ;
- des coûts importants pour la collectivité.

→ LES PREMIÈRES PISTES DE TRAVAIL

L'objectif majeur consiste, en prenant appui sur la pluridisciplinarité et la complémentarité des acteurs, à mettre en œuvre des solutions qui seront de nature à favoriser la reprise d'activité qui inclut l'étude des possibilités d'aménagement et de reclassement.

Il est envisagé de mener une première expérimentation sur le territoire du secteur du G21. A partir d'un premier repérage des situations, il est proposé de mener une double action qui allierait la prise en charge des personnes et leur accompagnement auprès de leurs employeurs afin de créer les conditions d'un retour à l'emploi durable.

Au-delà de cette action, il est apparu important que ce travail soit accompagné d'une information à destination des agents et des employeurs publics qui doivent être associés dans les démarches de maintien et de retour à l'emploi.

Enfin, un travail spécifique sera mené pour étudier les conditions de l'observation des données de santé mentale dans la version territoriale de la fonction publique prenant appui, notamment, sur le secteur 59G21 et le Centre Collaborateur de l'OMS pour la recherche en santé mentale.

→ DE LA PRISE EN COMPTE DES MALADIES PSYCHIQUES EN MILIEU PROFESSIONNEL À LA MISE EN ŒUVRE DE LA CHARTE ÉTHIQUE DU FIPHFP

En novembre 2018, le Cdg59 s'est engagé à mettre en œuvre les principes de la charte éthique qui complète les actions identifiées dans la convention de partenariat entre le Cdg59 et le FIPHFP.

L'un des axes de cette charte fait écho aux problématiques qui découlent de la prise en compte des pathologies à caractère psychique en milieu professionnel.

La charte éthique invite les employeurs à maintenir un lien régulier avec les agents en congé long (quelle qu'en soit la cause). Les employeurs publics sont invités à proposer régulièrement des temps d'échanges aux agents en congé de longue maladie de façon à maintenir un lien professionnel destiné à faciliter la reprise d'activité lorsque cela sera possible.

Ces entretiens supposent un accord de l'agent, le respect du secret médical et de la vie privée. Par ces entretiens, l'employeur montre ainsi sa volonté de rester impliqué dans le suivi de l'agent, et celui-ci pourra ainsi faire part de ses difficultés, de ses appréhensions, de ses besoins.

Ces entretiens constituent une étape du retour à l'emploi qui suppose un travail avec l'équipe au sein de laquelle l'agent sera amené à travailler. Cet accompagnement est de nature à surmonter les difficultés.

Si le retour à l'emploi nécessite des mesures de maintien dans l'emploi, il est important que l'employeur veille dans le temps à l'effectivité de ces mesures après leur mise en œuvre.

Interview



Présentation de la démarche de la commune de La Madeleine

Le diagnostic des Risques Psychosociaux

(Par Nathalie Moniot, Directrice Générale des Services)

Un plan d'action a été élaboré en fonction des points de progression identifiés à la fois collectivement et par service le cas échéant. Ce plan d'action a été présenté et validé en CHSCT. Il constitue la feuille de route de la commune pour l'année à venir.

Il comprend :

- les objectifs définis,
- le rappel des points de progression traités,
- les acteurs associés avec « un pilote » pour chaque action,
- les échéances.

L'implication des élus dans la démarche

Arnaud Poutrain, Conseiller municipal délégué aux ressources humaines, a piloté la démarche et Sébastien Leprêtre, Maire de la commune, a validé en amont la méthodologie mise en œuvre en indiquant que les résultats seraient assumés et feraient l'objet d'un plan d'action approprié.

Cette volonté politique forte a été un réel atout dans la légitimité et la confiance déployée dans le cadre de cette démarche.

Les Risques Psychosociaux (RPS) et la Qualité de Vie au Travail (QVT) sont des thématiques plus que jamais d'actualité pour les collectivités amenées à faire face à un contexte mouvant.

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 indique que les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. L'article L4121-1 du code du travail indique, quant à lui, que l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail, des actions d'information et de formation, et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Ainsi, chaque employeur est tenu de réaliser un plan de prévention des RPS basé sur un diagnostic local qui devra être intégré dans le document unique.

La Ville de La Madeleine a souhaité conduire une démarche présentant trois caractéristiques :

Participative : l'ensemble des agents a été convié à participer à cette démarche en répondant à un questionnaire. Un groupe de travail composé du Conseiller municipal délégué aux RH, du DGS, du DRH, de représentants du personnel et d'agents

représentant différentes directions a été mis en œuvre. Une Chargée de mission Qualité de Vie au Travail a été recrutée afin de réaliser la démarche et de veiller à sa neutralité.

Le taux de réponse a été de 85%. Les agents ont été invités à se réunir en groupes composés d'une dizaine d'agents sous la coordination de la Chargée de mission Qualité de Vie au Travail qui a expliqué le contexte de la démarche et l'importance de leurs réponses avant de les laisser répondre individuellement au questionnaire.

Scientifique : la démarche a été mise en œuvre avec une méthodologie de projet, des étapes et des méthodes d'investigation rigoureuses ayant déjà fait leurs preuves. Le questionnaire élaboré comprenait des échelles scientifiques, des échelles personnalisées et des questions ouvertes.

Confidentielle : le respect de l'anonymat et de la confidentialité des réponses a été garanti. Il a simplement été demandé aux agents d'indiquer leur service afin de pouvoir affiner les problématiques le cas échéant et de pouvoir élaborer un plan d'action adapté.

Une démarche qui a duré 7 mois :



LE CDG59 VOUS INVITE À

Sensibiliser vos agents sur le rôle

La loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires du 20 avril 2016* a créé le droit, pour tous les agents exerçant dans la fonction publique (fonctionnaire, stagiaire, agent contractuel de droit public et de droit privé), de consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques mentionnés dans les articles 25 à 28 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

La fonction de référent déontologue constitue une compétence obligatoire des centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale pour les collectivités et établissements publics obligatoirement ou volontairement affiliés, ainsi que pour les collectivités et établissements publics non affiliés qui ont adhéré au socle commun.

Le Cdg59 a instauré un collège chargé d'exercer la mission de référent déontologue que chaque agent peut saisir pour lui apporter toutes informations utiles dans les domaines énoncés ci-dessous.

LES CAS DE CONSULTATION DU REFERENT DEONTOLOGUE

Le collège « référent déontologue » peut être consulté par tout agent public dans les domaines suivants :



* Loi n° 2016-483

OBLIGATIONS DE DIGNITÉ, D'IMPARTIALITÉ, D'INTÉGRITÉ ET DE PROBITÉ

- L'obligation de dignité vise à s'assurer que le comportement d'un agent (propos, agissements, tenue dans l'exécution des missions du service, etc.) ne porte pas atteinte à la réputation de son administration.
- L'obligation d'impartialité contraint les agents à traiter de manière égale les usagers du service public et à ne favoriser aucun d'entre eux.
- L'obligation d'intégrité impose que l'agent exerce ses fonctions de manière désintéressée. Il s'agit, pour l'agent, de ne pas utiliser ses fonctions ou les moyens publics pour en tirer un intérêt ou un profit personnel.
- L'obligation de probité correspond à l'honnêteté, au respect des biens et de la propriété d'autrui.

OBLIGATION DE NEUTRALITÉ

Le principe de neutralité interdit au fonctionnaire de faire de sa fonction l'instrument d'une propagande quelconque. Il doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions et ne peut avoir un comportement favorable ou défavorable vis-à-vis des usagers du service public en raison de ses convictions religieuses, ses opinions politiques, ses principes philosophiques, ses intérêts personnels.

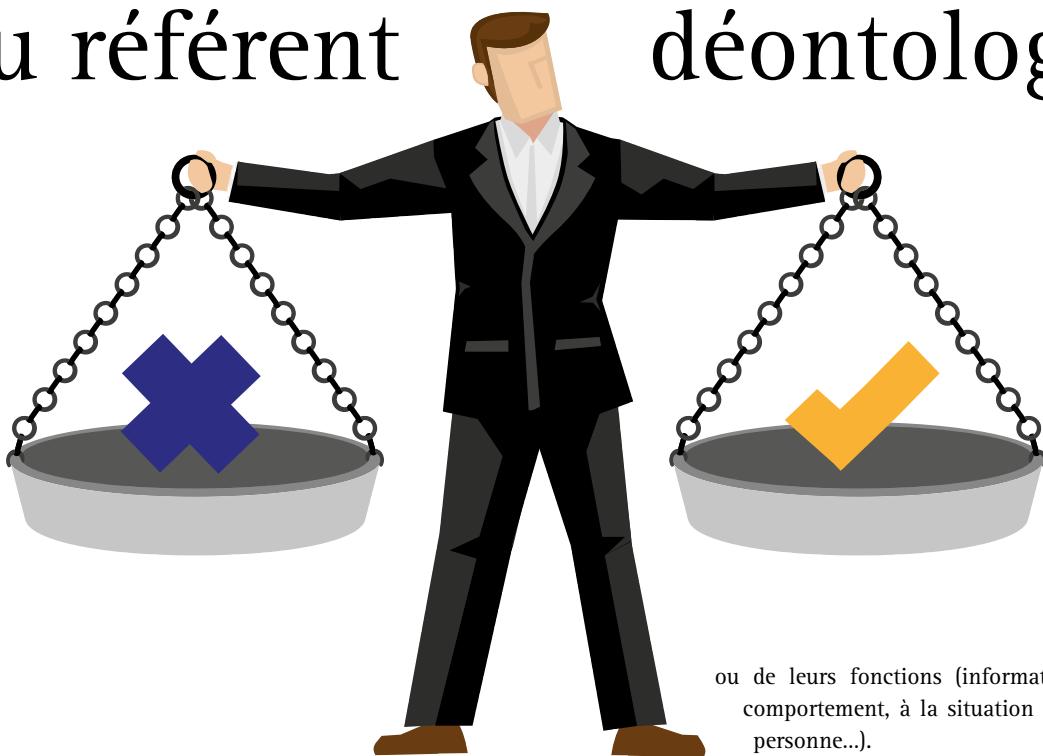
PRINCIPE DE LAÏCITÉ ET D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT DES PERSONNES

Le principe de laïcité fait obstacle à ce que les agents disposent du droit de manifester leurs croyances et leur appartenance religieuses. Ainsi, dans l'exercice de leurs fonctions, les agents publics sont tenus de servir et de traiter de façon égale et sans distinction tous les usagers, quelles que soient leurs convictions philosophiques ou religieuses. Les agents publics ne doivent marquer aucune préférence à l'égard de telle ou telle conviction, ni donner l'apparence d'un tel comportement préférentiel ou discriminatoire, notamment par la manifestation, dans l'exercice de leurs fonctions, de leurs convictions religieuses.

PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Constitue un conflit d'intérêts « toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés qui est de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif de ses fonctions ». Tous les agents se voient imposer la double obligation de faire cesser immédiatement et/ou de prévenir les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles ils se trouvent ou pourraient se trouver.

du référent déontologue



OBLIGATIONS DÉCLARATIVES

Les cadres supérieurs territoriaux ont l'obligation de remplir une déclaration d'intérêts et de situation patrimoniale. Dans la fonction publique territoriale, les personnes devant déposer une déclaration d'intérêts avant leur nomination sont pour l'essentiel les candidats aux emplois de directeur général des services et directeur général adjoint des services des communes et des communautés de plus de 80 000 habitants, ainsi que des départements et des régions. Les candidats aux fonctions de directeur général des services techniques des communes et des EPCI à fiscalité propre devront également remplir cette obligation.

CUMUL D'ACTIVITÉS

Un agent public doit en principe consacrer l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son emploi public. Toutefois, le cumul de son emploi avec d'autres activités limitativement énumérées par la loi est possible sur déclaration, autorisation ou librement selon l'activité concernée.

OBLIGATIONS DE SECRET PROFESSIONNEL ET DE DISCRÉTION PROFESSIONNELLE

- Le secret professionnel a pour but d'empêcher la divulgation d'informations ayant un caractère personnel et secret, dont les agents publics peuvent être dépositaires, du fait de leur profession

ou de leurs fonctions (informations relatives à la santé, au comportement, à la situation personnelle ou familiale d'une personne...).

- La discréption professionnelle vise à protéger l'administration contre la divulgation d'informations relatives au service qui pourrait nuire à l'accomplissement normal des tâches ou à la réputation de l'administration. Par conséquent, les agents publics doivent faire preuve de discréption professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de leurs fonctions.

DEVOIR D'INFORMATION DU PUBLIC

Tout agent public, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est tenu de répondre aux demandes d'information du public, sauf si cela va à l'encontre du secret ou de la discréption professionnels. Cette obligation découle du Code des relations entre le public et l'administration.

OBLIGATION D'OBÉISSANCE HIÉRARCHIQUE

Tout agent public doit se conformer aux instructions écrites et orales de son supérieur hiérarchique afin d'assurer la bonne exécution et la continuité du service public. La subordination hiérarchique impose de se soumettre au contrôle hiérarchique de l'autorité supérieure compétente et de faire preuve de loyauté dans l'exercice de ses fonctions.

Cependant, l'agent est dispensé d'exécuter un ordre lorsque deux conditions cumulatives sont réunies. L'ordre doit être manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.

VALORISER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DES AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les clés de la réussite d'un projet

Le monde territorial en pleine mutation, confronté à l'évolution rapide des missions, doit faire face à de nombreux enjeux. L'action publique s'inscrit également dans un cadre financier constraint qui nécessite une recherche constante d'optimisation des ressources pour conjuguer efficacité et efficience.

LE CADRE GÉNÉRAL

Ces contraintes impactent non seulement la structure des organisations mais aussi la façon d'appréhender les métiers et le contenu des missions.

De plus, les politiques de santé au travail présentent des enjeux forts pour tous les employeurs publics :

- un enjeu juridique (rechercher les responsabilités) ;
- un enjeu organisationnel (renforcer le cadre organisationnel) ;
- un enjeu humain (préserver la santé des personnes).

Dans un tel contexte, les démarches de QVT constituent :

- un véritable enjeu de gestion des ressources humaines dont les actions profiteront autant aux collectivités qu'aux agents et aux usagers ;
- un levier qui renforce l'efficacité et l'efficience des actions menées par la collectivité. Bien menée, une démarche de QVT peut avoir un effet durable sur l'absentéisme. C'est en effet une manière alternative et positive de traiter les Risques Psychosociaux (RPS) avec un plan d'action valorisant la prévention ;
- une prise en compte de l'épanouissement professionnel individuel et collectif des agents qui suppose la mise en œuvre d'actions concrètes favorisant le bien-être au travail.



LE LIEN ENTRE RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QVT

Les Risques Psychosociaux (RPS) regroupent les risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et psychique des agents et qui compromettent la performance de la collectivité. Six facteurs permettent de les appréhender :

- l'intensité et la complexité du travail ;
- les exigences émotionnelles ;
- l'autonomie dans le travail ;
- les rapports sociaux ;
- les conflits de valeurs ;
- l'insécurité du travail.

En filigrane, l'approche RPS peut déboucher sur un plan d'action qui contribuera aussi à améliorer les conditions de travail et la Qualité de Vie au Travail.

Le diagnostic des RPS, qui figure dans le protocole d'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique du 20 octobre 2013, s'inscrit en partie dans une logique d'évaluation des risques telle qu'elle est prévue dans le code du travail.

Le champ d'action de la QVT est beaucoup plus large puisqu'il doit permettre d'appréhender le travail dans tous ses aspects.

UBLIQUE TERRITORIALE

jet QVT

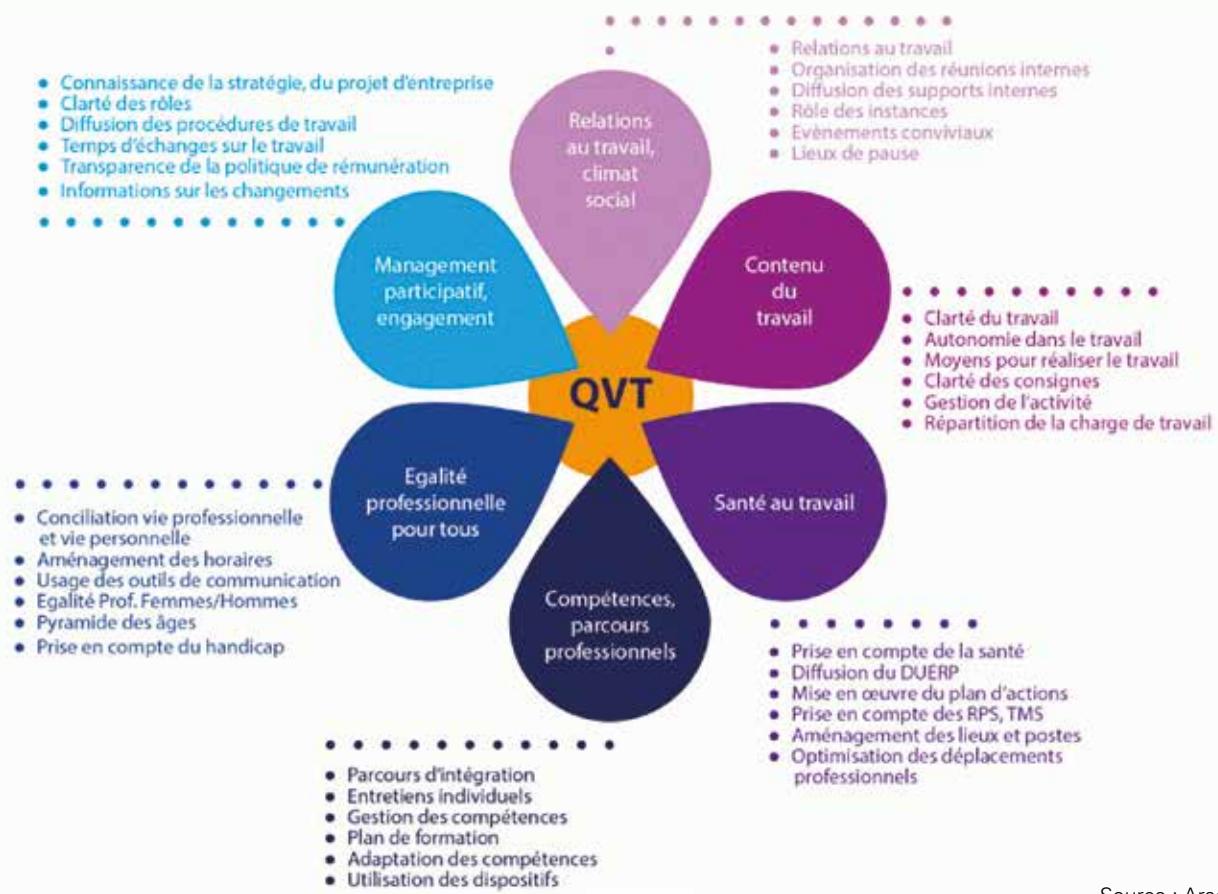
LES AMÉLIORATIONS INDUITES PAR LES ACTIONS DE QVT

Il est évident que toute action entreprise pour améliorer la Qualité de Vie au Travail des agents a un impact marqué sur

L'égalité professionnelle :

Si la question de l'égalité professionnelle peut être abordée sous le prisme de l'égalité femmes-hommes, ce chantier peut être l'occasion de mener des discussions sur la question des horaires de travail et de questionner l'organisation dans l'optique d'une meilleure conciliation entre les impératifs de la vie professionnelle et de la vie privée. L'égalité professionnelle renvoie aussi à la prise en charge du handicap et plus généralement à la question de l'employabilité des personnes soumises, par exemple, à des contraintes physiques.

Schéma des axes de la QVT proposé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT)



Source : Aract PACA

L'absentéisme :

De nombreuses études établissent souvent un lien entre absentéisme et risques psychosociaux. D'ailleurs, le taux d'absentéisme pour raison de santé est l'un des quatre indicateurs retenus par la circulaire du 25 juillet 2014 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'accord-cadre du 22 octobre 2013 concernant la prévention des risques psychosociaux.

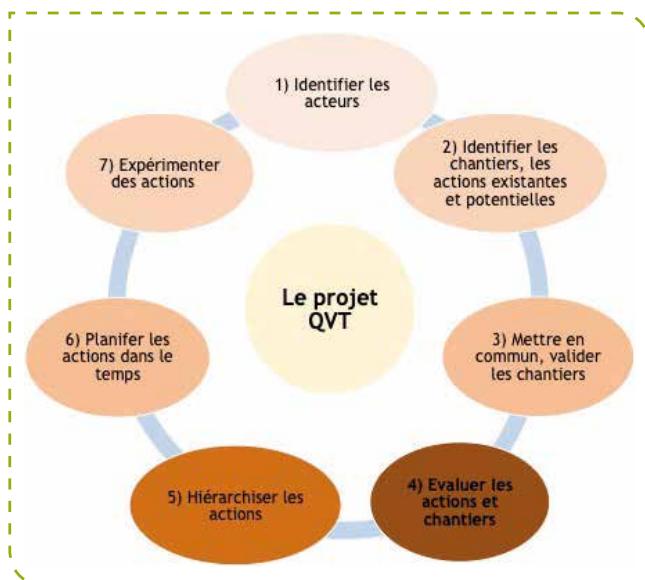
Dans une note de conjoncture publiée en juin 2018, SOFAXIS estime à 9,2% le taux d'absentéisme (hors maternité) dans les collectivités territoriales. En 2017, près d'un agent sur deux s'est arrêté pour raison de santé. Les causes de l'absentéisme sont multifactorielles. En menant des actions sur le milieu professionnel il est alors possible d'inverser la courbe de l'absentéisme.

De ce point de vue, la QVT peut être considérée comme une mesure de prévention primaire qui agit sur les causes des risques.

Les relations au travail – le climat social :

Dans toute démarche de QVT il est question des relations au travail et du climat social. La notion de climat social est très large et renvoie par exemple à la qualité du dialogue social au sein des instances ou encore aux modes de fonctionnements internes (réunions, diffusion de l'information...). Cette thématique peut également être appréhendée par la mise en œuvre de politiques d'accompagnement social de l'emploi et intégrer des questions liées aux politiques sociales (action sociale, protection sociale...).

Bien sûr, cette liste est non exhaustive...



LES CLÉS DE LA RÉUSSITE D'UN PROJET QVT

Il n'existe pas de méthodologie type pour mener à bien un projet QVT. Le réseau ANACT propose toutefois un plan d'action en 7 étapes chronologiques.

On peut toutefois relever des étapes à valoriser dès le début du projet pour favoriser la réussite de la mise en œuvre des actions dans le temps :

Comprendre les enjeux de la QVT :

Il est nécessaire de mener en amont des actions de sensibilisation afin de permettre à chacun de partager « un langage commun ».

Impliquer l'ensemble des acteurs du projet :

La démarche de QVT suppose une implication de l'ensemble des acteurs de la collectivité. En créant des groupes de travail, chacun et chacune est invité à s'exprimer pour établir un état des lieux de la QVT dans la collectivité et identifier les axes d'amélioration du travail y compris sur un plan individuel. Concrètement, il s'agira de :

- > recueillir leurs attentes ;
- > mettre en place des ateliers de travail qui permettront d'avancer concrètement sur les chantiers qui peuvent avoir un impact majeur sur l'organisation.

Hiérarchiser les actions dans le temps :

Compte tenu de la diversité des sujets, la phase de diagnostic préalable devra déboucher sur un plan d'action hiérarchisé. L'objectif ne consiste pas à mettre en œuvre toutes les actions en même temps mais de les organiser dans le temps.

Promouvoir la gestion des ressources humaines :

Au démarrage, les démarches de QVT constituent un projet à part entière fortement mobilisateur à tous les niveaux de la hiérarchie. Pour produire des effets durables, elles doivent s'inscrire dans la stratégie de gestion des ressources humaines.

En effet, dans toutes les démarches de QVT, une attention particulière sera souvent portée sur les aspects managériaux. Les encadrants sont, en effet, concernés à double titre :

- > en leur qualité d'encadrant, ils constituent le rouage essentiel de la mise en œuvre de la démarche ;
- > en tant qu'individu, ils sont amenés à exprimer des attentes personnelles et professionnelles.

Les démarches de QVT ont pour objectif de renforcer la relation managériale tout en développant la reconnaissance et le soutien de chaque agent. De ce point de vue, l'encadrant doit savoir appréhender le contenu, le sens et la valeur du travail, et favoriser l'autonomie de chacun.

EN BREF

Du nouveau pour la Mission Intérim Territorial (MIT)

Vous avez besoin de remplacer temporairement l'un de vos agents ou l'accroissement de vos activités nécessite d'employer des agents pour une période définie dans le temps...

La MIT est toujours à votre disposition.

Et pour faciliter toutes vos démarches, l'application ARKETEAM vous permettra très prochainement, et en toute sécurité, d'enregistrer vos demandes en ligne, de suivre la situation des agents mis à votre disposition, de procéder à des échanges de pièces et d'informations avec le Cdg59 qui reviendra d'ailleurs vers vous très prochainement pour vous informer et vous guider dans l'utilisation de ce nouvel outil.

Évolution prochaine de la Bourse de l'emploi (BE)

Suite au décret relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques, le Cdg59 va prochainement changer d'application pour la gestion de la bourse de l'emploi.

A terme, les offres d'emploi seront diffusées et consultables sur le Site Emploi Territorial (SET). La migration devrait être opérationnelle au premier semestre 2019 et, que vous soyez candidat ou collectivité, nous vous tiendrons bien entendu informés des nouvelles modalités d'utilisation.

> Retour d'expérience :

Les nombreux bénéfices professionnels du dispositif de formation « secrétaire de mairie » du Cdg59



Retour d'expérience de deux agents ayant profité du parcours de formation « secrétaire de mairie » du Cdg59. Cette formation, organisée en partenariat avec le CNFPT dans le cadre du Pass Emploi Régional à destination des demandeurs d'emploi, leur a permis, au cours d'une immersion en collectivité, d'acquérir un socle de connaissances liées aux divers métiers de la Fonction Publique Territoriale, à leur environnement (comptabilité, carrières, paie, état civil, urbanisme...) et de s'initier aux gestes professionnels spécifiques à chacun d'eux.

Formée début 2018 à Lille, un agent a ensuite réalisé plusieurs missions temporaires pour le Cdg59 dans des communes de tailles différentes et dans des domaines variés. Elle est aujourd'hui agent comptable, en cours d'intégration à la Mairie de Mons-en-Baroeul :

« Je voulais absolument travailler dans la comptabilité et j'ai été complètement conquise par l'approche globale du secteur public via la formation polyvalente du Cdg59. J'ai eu aussi la chance d'y apprendre le fonctionnement et la logique des autres services municipaux, ce qui me permet de mieux travailler pour chacun d'eux. Cela m'a vraiment confortée dans mon choix professionnel. J'ai bénéficié d'un très bon accueil auprès de la secrétaire de mairie et du personnel communal et c'est

toujours le cas avec les collègues auprès de qui je suis aujourd'hui en mission temporaire ».

Formée fin 2018 à Valenciennes, un agent avait réalisé pour le Cdg59, avant la formation secrétaire de mairie, une mission temporaire de 8 mois en comptabilité dans un syndicat intercommunal. La commune de Villers-Plouich qui l'a ensuite accueillie en tant que secrétaire de mairie l'a finalement intégrée à son effectif depuis le début de l'année :

« Le métier de secrétaire de mairie est polyvalent avec beaucoup de responsabilités. La formation est nécessaire pour détenir un savoir-faire, de l'assurance et des bases solides (état civil, budget, urbanisme). L'immersion est indispensable pour bien comprendre les différents process. Elle m'a confortée dans mon choix professionnel car je retrouve ce qui me plaît le plus : la polyvalence, le contact avec le public et la sensation d'être utile. Mon expérience en syndicat intercommunal m'avait bien aidée, mais je n'avais pas encore la maîtrise des notions, des règles et des alertes qui me servent énormément aujourd'hui, d'autant plus que je suis complètement seule sur mon poste. De plus, je sais que je peux, en cas de besoin, joindre le Cdg59, le percepteur, la sous-préfecture ou les autres collectivités pour avoir de l'aide pour réaliser mes missions ».

CALENDRIER SEMESTRIEL PRÉVISIONNEL

20 **19**

Exécutif

■ Mardi 28 mai

Conseil d'administration

■ Jeudi 20 juin

CAP

■ Mardi 11 juin

CTPI-CHSCT

■ Jeudi 16 mai

CDR DES COLLECTIVITÉS ADHÉRANT AU SOCLE COMMUN (Directeur)

■ Vendredi 24 mai

■ Vendredi 28 juin

CDR DES COLLECTIVITÉS AFFILIÉES (M. PLATEAU)

■ Vendredi 24 mai

■ Vendredi 21 juin

Inscriptions

Pour le concours et l'examen d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe et le concours d'éducateur sportif principal de 2^{ème} classe,

préinscriptions sur le site www.cdg59.fr du 28 mai au 3 juillet 2019 et dépôt des dossiers pour le 11 juillet 2019 (dernier délai).

Calendrier des concours et examens 2019-2020 disponible sur www.cdg59.fr

> Nouvel accord

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique

Le principe d'égalité entre les citoyen.ne.s est inscrit dans les principes républicains et s'adresse à toutes et tous, femmes et hommes.

Mais dans les faits et malgré les évolutions, les freins à cette égalité restent multiples.

Rémunération, accès à l'emploi, violence, précarité : les conséquences sont nombreuses et impactent toutes les catégories, âges et milieux professionnels.

La fonction publique, qui représente un emploi sur cinq en France, ne fait pas exception et notamment dans son versant territorial.

En 2018, des groupes de travail ont été menés et ont permis d'aboutir à l'accord du 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Dans ce nouvel accord qui fait suite à celui du 8 mars 2013, cinq axes d'actions ont été dégagés :

- Axe 1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité ;
- Axe 2 : créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;



► Axe 3 : supprimer les situations d'écart de rémunération et de déroulement de carrière ;

► Axe 4 : mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;

► Axe 5 : renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Le texte final, signé par sept organisations syndicales représentatives et par l'ensemble des représentants des employeurs publics, est désormais majoritaire et sera mis en œuvre dès 2019.

L'objectif est l'intégration des mesures contraignantes dans le projet de loi sur la fonction publique du 1^{er} semestre 2019 afin d'obtenir des résultats tangibles avant 2022.

L'ORGANISATION AU TRAVAIL :

Un moyen de performance et de prévention des discriminations

Intégrer la dimension d'égalité professionnelle dans les réflexions et les projets d'organisation est un moyen de prévention des discriminations et une mesure permettant d'agir sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

En effet, en contribuant à répondre aux enjeux d'égalité et de bien-être au travail, la souplesse dans l'aménagement des temps de travail (horaires décalés, télétravail... selon les besoins, les contraintes et les types de postes) va, par exemple, avoir des répercussions au-delà du cadre organisationnel et de la performance.

Pour mener à bien ce type de démarche, la direction de l'emploi du Cdg59 peut, à votre demande, vous accompagner sur vos projets d'organisation, de réorganisation et de mise en place d'un plan d'égalité professionnelle.

Cet accompagnement vous permettra de dresser un état des lieux des organisations de votre collectivité ou de votre établissement public afin d'en optimiser les fonctionnements par la mise en place d'actions bien spécifiques.

Contacts Cdg59 : Myriam Vanrast - Thomas Cabarez - 03 59 56 88 12

> Dispositions

Les réglementations en matière de prévention

Le CdG59 vous présente les dispositions entrées en vigueur au 1^{er} janvier et celles attendues au cours de l'année 2019 en matière de prévention.

→ Concernant la réforme des dispositions relatives aux apprentis

La loi « Avenir professionnel » contient des dispositions relatives aux apprentis notamment dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

Il convient de retenir que la visite d'embauche auprès du médecin du travail est remplacée par une visite médicale auprès d'un médecin traitant pendant une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2021 si aucun professionnel du service de santé au travail n'est disponible dans un délai de 2 mois.

→ Concernant la recherche d'amiante

La recherche d'amiante dans les immeubles trouve désormais son fondement dans l'article R4412-97 du code du travail qui dispose notamment que le donneur d'ordre qui décide d'une opération comportant des risques d'exposition des travailleurs à l'amiante doit faire réaliser la recherche d'amiante. Celle-ci est assurée par un repérage préalable à l'opération, adapté à sa nature, à son périmètre et au niveau de risque qu'elle présente.

Ces risques peuvent notamment résulter du fait que l'opération porte sur des immeubles, équipements, matériels ou articles construits ou fabriqués avant l'entrée en vigueur des dispositions du décret n° 96-1133 du 24 décembre 1996 relatif à l'interdiction de l'amiante.

La publication de l'arrêté relatif aux immeubles bâtis est attendue courant 2019.

→ Concernant la conformité de tous les équipements de protection individuels (EPI)

Depuis le 21 avril 2018, le règlement européen n° 2016/245 est entré en vigueur. Toutefois, jusqu'au 20 avril 2019, les EPI conformes à la directive peuvent continuer à être mis sur le marché. À partir du 21 avril 2019, tous les EPI mis sur le marché devront être conformes au règlement.

→ Concernant l'aménagement des bureaux pour les salariés handicapés

Afin de s'assurer de l'égalité de traitement des travailleurs handicapés, l'employeur devra s'assurer que « les logiciels installés

sur le poste de travail des personnes handicapées et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles ». Il devra également s'assurer « que le poste de travail des personnes handicapées est accessible en télétravail » (C. trav., art. L. 5213-6). Cette disposition entrera en vigueur au plus tard le 8 août 2019.

→ Concernant le congé pour indisponibilité physique imputable au service

Introduit par l'ordonnance du 17 janvier 2017, le fonctionnaire en activité a droit à un congé pour invalidité temporaire imputable au service lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service, à un accident de trajet ou à une maladie contractée en service. Ce texte apporte une modification majeure au régime de l'imputabilité. En effet, sont présumés imputables au service :



► tout accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service ;

► toute maladie désignée dans la liste des maladies professionnelles.

Le décret d'application qui a été présenté au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) en novembre 2018 est attendu courant 2019.

A noter que le dispositif applicable aux agents de l'Etat est paru. ■



La commande publique est en constante évolution. En témoignent les nouvelles dispositions relatives à la dématérialisation qui sont entrées en vigueur le 1^{er} Octobre 2018.

L'occasion pour le Cdg59 d'apporter les réponses aux questions les plus fréquentes sur l'ensemble de la procédure.

→ PRÉPARATION

La préparation est une étape importante pour le bon déroulement du marché

Comment définir correctement son besoin ?

L'article 4 du décret 2016-360 relatif aux marchés publics a introduit le concept de sourcing : « *l'acheteur peut effectuer des consultations ou réaliser des études de marché, solliciter des avis ou informer les opérateurs économiques de son projet et de ses exigences* ».

L'intérêt principal de la démarche vise à confronter les besoins de la collectivité avec les offres des opérateurs économiques.

Quelques précautions liées à l'égalité de traitement des candidats sont toutefois nécessaires :

- toutes les informations communiquées aux opérateurs ayant participé au sourcing doivent être relayées auprès des candidats (art 5 du décret 2016-360) ;
- les solutions techniques proposées par un opérateur ne peuvent être reprises en tant que telles sous peine de tomber dans le délit de favoritisme.

Quelles sont les pièces d'un marché ?

La réglementation ne liste pas de façon exhaustive les pièces d'un marché. Celles-ci doivent obligatoirement définir précisément le besoin de la collectivité et présenter les modalités de mise en œuvre

Tout savoir sur la procédure marchés publi

de la procédure afin de respecter la liberté d'accès, la transparence de la procédure et l'égalité de traitement des candidats.

Seule la contractualisation via la signature des deux parties est obligatoire (acte d'engagement) pour les marchés supérieurs à 25 000 € HT.

En règle générale, les pièces d'un marché sont les suivantes :

- un règlement de consultation qui a vocation à détailler la procédure ;
- un cahier des charges techniques qui précise les besoins et un cahier des clauses administratives, sachant que ces deux documents peuvent être regroupés.

Les marchés de faible montant peuvent être regroupés dans un document unique. Cette technique est de nature à favoriser l'accès des TPE à la commande publique.

L'acte d'engagement est établi en fin de procédure avec l'attributaire du marché.

Est-il nécessaire d'allotir ?

Les marchés doivent être passés en lots séparés, sauf si leur objet ne permet pas l'identification de prestations distinctes. L'acheteur détermine le nombre, la taille et l'objet des lots.

Un bon sourcing permet de définir un bon niveau d'allotissement.

→ PASSATION- DÉMATÉRIALISATION

Le Guide « très pratique » de la dématérialisation des marchés publics (Acheteurs) établi par la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) apporte toutes les réponses aux questions liées à la dématérialisation. Extraits :

Que faire si plusieurs réponses électroniques arrivent du même candidat ?

Seul le dernier pli reçu doit être retenu ; les autres plis, précédemment déposés par l'entreprise, doivent être rejettés sans avoir été ouverts. Il est toutefois impératif de pouvoir établir avec certitude que les réponses concernent bien le même objet. Le profil d'acheteur doit permettre cette vérification. L'horodatage permet facilement l'élimination en tenant compte de l'ordre d'arrivée des plis. Les textes de la commande publique obligent à transmettre l'offre en une seule fois (article 57 du décret n°2016-360) et prévoit que seule la dernière offre est ouverte.

Depuis le 1^{er} octobre 2018, tous les échanges sont dématérialisés, qu'est-ce que cela signifie ?

Dès que la valeur estimée du besoin est supérieure ou égale à 25 000 € HT, tous les échanges pendant la procédure de passation des marchés publics doivent être dématérialisés.

EN MOUVEMENT

NOUVEAUX
DGS/DGA/DGST

Cela concerne :

- la mise à disposition des documents de la consultation ;
- la réception des candidatures et des offres pour toutes les phases ;
- les questions et réponses des acheteurs et des entreprises ou encore les demandes d'informations, de compléments, les échanges relatifs à la négociation ;
- les notifications des décisions (lettre de rejet, etc.).

La signature électronique n'est pas encore obligatoire.

Que se passe-t-il si la collectivité reçoit une offre papier ou une clé USB ?

L'offre est irrégulière, sauf :

- si la procédure relève des exceptions prévues par les textes, et que cela a été précisé dans les documents de la consultation ;
- s'il s'agit d'une « copie de sauvegarde » venant en appui de la réponse électronique reçue par l'acheteur.

Il est possible de régulariser une offre papier ou une offre ne respectant pas le format électronique requis. La régularisation n'est pas un droit, elle peut être refusée.

→ ACHÈVEMENT DE LA PROCÉDURE

Faut-il réunir la Commission d'Appel d'Offres pour ouvrir les plis ?

La Commission d'Appel d'Offres (CAO) est appelée à intervenir dans les procédures d'un montant supérieur aux seuils européens, elle a pour fonction de choisir le titulaire (art L1414-2 du CGCT).

Elle est appelée également à examiner les projets d'avenant entraînant une augmentation supérieure à 5% (art L1414-4 du CGCT).

Ainsi, sauf règlement intérieur, la CAO :

- n'a pas à être convoquée pour les procédures adaptées,
- n'a pas à être convoquée pour l'ouverture des plis,
- n'est pas compétente pour valider les candidatures, déclarer les offres anormalement basses, inappropriées, irrégulières ou inacceptables...

Est-il obligatoire de signer électroniquement un marché ?

L'acte d'engagement est la seule pièce qui

doit être obligatoirement signée (il récapitule l'ensemble des pièces constitutives du marché). Les textes en vigueur ne prévoient pas d'obligation de signature électronique. En revanche, l'article 102 du décret 2016-360 évoque cette possibilité : « Le marché public peut être signé électroniquement (...). S'il est possible d'imposer la signature électronique, il n'est pas possible d'imposer son format (PAdEs, CAdEs, XAdEs).

Il est important de garder le même format de signature des deux parties (signature manuscrite des deux parties ou signature électronique des deux parties). Il est fortement conseillé de garder les mêmes formats de signatures électroniques pour les deux parties (PaDes, Cades, Xades) sous peine d'invalider la première signature.

Doit-on notifier le marché par voie électronique ?

L'article 40 du décret 2016-360 impose que toutes les communications et échanges d'informations soient effectués par voie électronique.

L'arrêté du 27 juillet 2018 relatif aux exigences minimales des outils et dispositifs de communication et d'échanges d'informations par voie électronique dans le cadre des marchés publics est venu préciser les modalités d'envoi :

- via un recommandé électronique au sens de l'article L. 100 du code des postes et des communications électroniques ;
- par l'utilisation du profil d'acheteur ;
- par l'utilisation d'un autre moyen de communication électronique.

Dans tous les cas, le dispositif utilisé permet de désigner l'expéditeur, de garantir l'identité du destinataire et d'établir si le document lui a été remis.

Le profil acheteur étant le point d'entrée naturel des entreprises, il est conseillé d'utiliser ce dernier.

Même en cas de signature manuscrite du contrat, il est nécessaire de transmettre l'acte d'engagement par voie électronique (concrètement : le scanner pour le transmettre par voie électronique via la messagerie du profil d'acheteur).

L'obligation d'échange d'informations par voie électronique s'arrête à la notification du marché.

→ CAPH



Clotilde GOUBERT, précédemment Directrice des affaires juridiques et des instances à la Communauté d'Agglomération de la Porte du Hainaut, a été nommée Directrice Générale Adjointe des Services le 8 janvier 2019. Elle succède à **Djamel AIT OUALI**, nommé DGS à la CAPH.

→ FOURMIES



Jacques LEMAIRE, précédemment Directeur du pôle ressources internes à la ville de Maubeuge, a été nommé Directeur Général des Services le 8 janvier 2019.

→ SIAV



Sophie CORNETTE, précédemment Directrice financière et contrôleur de gestion, a été nommée Directrice Générale Adjointe des Services le 8 janvier 2019.

→ MERVILLE



Antoine MOBAILLY, précédemment Directeur des Ressources Humaines et des affaires juridiques de la ville de La Madeleine, a été nommé Directeur Général des Services le 8 janvier 2019. Il succède à **Julie VANDOOLAEGLHE** nommée à la Métropole Européenne de Lille.

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF NATIONAL D'ASSISTANCE AUX VICTIMES D'ACTES DE CYBER-MALVEILLANCE ET PRÉVENTION DU RISQUE NUMÉRIQUE

→ A PROPOS DE CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR

Lancé en octobre 2017, Cybermalveillance.gouv.fr est le dispositif national d'assistance aux victimes de cyber-malveillance. Ce dispositif a été incubé par l'Agence Nationale de Sécurité des Systèmes d'Information (ANSSI) en co-pilotage avec le ministère de l'Intérieur et avec le soutien des ministères de l'Economie et des Finances, de la Justice, et du secrétariat d'Etat chargé du Numérique. Il est désormais piloté par le Groupement d'Intérêt Public (GIP) ACYMA.

→ LES PRINCIPALES MISSIONS DU DISPOSITIF

A destination de tous les publics et des collectivités, les missions de ce dispositif national sont :

- L'assistance aux victimes d'actes de cyber-malveillance (hameçonnage, rançongiciel, arnaque téléphonique, etc.).
- L'information et la sensibilisation au niveau national sur la sécurité informatique.
- L'observation du risque numérique afin de pouvoir l'anticiper.

→ VOUS-MÊME OU VOTRE COLLECTIVITÉ ÊTES VICTIME(S) D'UN ACTE DE CYBER-MALVEILLANCE ?

Connectez-vous sur le site internet Cybermalveillance.gouv.fr et suivez le questionnaire qui vous permettra d'accéder à plusieurs

conseils pour agir immédiatement (les fiches « réflexe ») et prendre contact avec des professionnels du traitement du risque numérique, signataires de la charte d'engagement du dispositif national d'assistance aux victimes.

→ VOUS SOUHAITEZ SENSIBILISER VOS ÉLUS OU VOS COLLABORATEURS ?

Le site internet Cybermalveillance.gouv.fr met à votre disposition du contenu téléchargeable et réutilisable sous la forme de vidéos didactiques, de fiches, d'infographies et d'un kit de sensibilisation librement exploitable visant à développer les bonnes pratiques de sécurité numérique dans les usages personnels et professionnels. ■



Le Cdg59 et sa cellule Cre@tic Sécurité des Systèmes d'Information accompagne également votre collectivité sur la sécurisation de vos outils numériques.

Plus de renseignements sur <http://www.creatic59.fr/securite-des-systemes-dinformation/>

CDG59, 62, 02, 60, 80 : LA MUTUALISATION SE POURSUIT

Au cours de l'année 2019, la Direction des concours du Cdg59 poursuit le travail de mutualisation de l'organisation des concours et de la création des supports d'information dans le domaine des concours avec l'ensemble des centres de gestion des Hauts-de-France.

En effet, le Cdg59 a confié cette année l'organisation du concours de rédacteur territorial au Cdg62 en maintenant des centres d'écrits déconcentrés sur le territoire du Nord. Dans le même temps, le Cdg59 organisera le concours de rédacteur principal de 2^{ème} classe pour les deux départements.

Dans le même esprit, le Cdg02 organise le concours de rédacteur au mois d'octobre prochain pour l'ensemble des Cdg de Picardie (02, 60, 80).

La volonté est ainsi exprimée de vouloir réduire le nombre d'organisateurs de concours sur le territoire régional tout en maintenant la possibilité pour les candidats de se présenter.

En dehors du périmètre de l'organisation des concours, le Cdg59 a entrepris de mutualiser les supports d'information relatifs aux concours et examens. Ainsi, les différentes brochures d'information sur les concours deviendront « régionales » et feront l'objet d'une diffusion par les 5 Cdg des Hauts-de-France.

Enfin, les différents candidats aux concours et examens se présentant aux épreuves organisées par l'un des Cdg de la région composeront désormais sur une copie régionale.

D'autres outils devraient faire l'objet d'une mutualisation tels que les rapports de jurys, les notes de cadrage, etc. ■



LES COMPETENCES DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

Le décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale a créé les Commissions Consultatives Paritaires (CCP).

Une Commission Consultative Paritaire (CCP) est créée pour chaque catégorie A, B et C d'agents contractuels de droit public.

Cette instance paritaire est composée pour moitié de représentants des collectivités et établissements publics, et pour moitié de représentants du personnel.

LA CCP

► émet des avis ou des propositions sur les questions relatives à la situation individuelle des agents contractuels lorsque l'autorité territoriale dispose d'un pouvoir d'appréciation.

► Peut également siéger en formation disciplinaire afin d'émettre des avis en cas d'exercice du pouvoir disciplinaire par l'autorité territoriale.

Ainsi, l'autorité territoriale doit saisir la Commission Consultative Paritaire dans les cas suivants :

- Discipline (exclusion temporaire de fonctions et licenciement pour motifs disciplinaires).
- Impossibilité de reclassement avant licenciement en cas d'inaptitude physique définitive ou motivé par l'intérêt général (disparition du besoin ou suppression de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent, transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement, lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible, recrutement d'un fonctionnaire lorsqu'il s'agit de pourvoir un emploi soumis à la règle énoncée à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983, refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 39-4 du décret n° 88-145 du 15/02/1988).
- Tout type de licenciement sauf lorsqu'il s'agit de licencier un agent contractuel recruté en application des articles 47 (emplois fonctionnels de direction) et 110 (emplois de collaborateur de cabinet) de la loi n° 84-53 du 26/01/1984.
- Demande de révision du compte-rendu de l'entretien professionnel (saisine directement par l'agent contractuel).
- Refus à une demande de télétravail pour l'exercice d'activités éligibles au télétravail fixées par la délibération de la collectivité (saisine directement par l'agent contractuel).
- Refus de temps partiel (saisine directement par l'agent contractuel). ■

LA DÉCLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)

En tant qu'employeur de la Fonction Publique, vous cotisez au titre de vos agents aux régimes de retraite CNRACL, RAFP et IRCANTEC. Dans ce cadre, vous adressez annuellement une Déclaration Annuelle de Données Sociales (la DADS) qui vise à alimenter leurs Comptes Individuels Retraites gérés par le Gestionnaire administratif de ces régimes.

► CE QUE DIT LE DÉCRET

Dans le cadre de la simplification et de l'optimisation des démarches sociales voulues par les pouvoirs publics, cette norme adressée annuellement sera remplacée progressivement, à compter du 1^{er} janvier 2020, par la Déclaration Sociale Nominative (DSN) mensuelle.

La DSN remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales. Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données reflétant la situation d'un agent au moment où la paie est réalisée.

Elle est destinée à communiquer les informations nécessaires à la gestion de la protection sociale des agents aux organismes et administrations concernés (CPAM, Urssaf, organismes complémentaires, Pôle emploi, Centre des impôts...).

► QUAND PASSER À LA DSN ?

Le décret n°2018-1048 du 28 novembre 2018 fixe les dates de passage obligatoire à la DSN pour les trois versants de la Fonction Publique : janvier 2020, janvier 2021 et

janvier 2022. La date, au plus tard, à partir de laquelle la DSN doit être établie est déterminée selon les employeurs, dans les conditions précisées à l'annexe du décret, en tenant compte des effectifs physiques employés au 31 décembre 2017 tels que précisés dans la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS).

► UNE PHASE PILOTE

Avant cette obligation, une phase pilote pour le secteur public est prévue au second semestre 2019. Elle précèdera l'obligation d'entrée en vigueur de la DSN pour certaines collectivités dès le 1^{er} janvier 2020. Les collectivités qui souhaitent s'y inscrire doivent se rapprocher de leur éditeur de logiciel pour savoir s'il participe à cette phase pilote. ■

LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

RÔLE DE LA MÉDIATION :

Le médiateur a pour objectif de pacifier le conflit et d'accompagner les parties vers un accord commun conforme à leurs intérêts.

LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION :

Les employeurs territoriaux peuvent souhaiter régler, le plus en amont possible et à un moindre coût, certains litiges avec leurs agents dans le respect des principes de légalité et de bonne administration ainsi que des règles d'ordre public.

Les agents publics peuvent ainsi régler, dans l'échange, leurs différends avec leurs employeurs de manière plus souple, plus rapide et moins onéreuse.

Pour les juridictions administratives, les procédures amiables permettent, lorsqu'elles aboutissent, de réduire le volume des saisines et, si elles échouent, de faciliter l'instruction des dossiers. L'objet des litiges ayant été clarifié en amont.

LES LITIGES CONCERNÉS PAR LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Les recours contentieux formés par les agents publics civils à l'encontre les décisions administratives suivantes sont précédés d'une médiation préalable obligatoire :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13/07/1983 (*traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes et indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire*).
- Refus de détachement, refus de placement en disponibilité, refus de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux :

- article 15 (congé sans rémunération pour éllever un enfant de moins de 8 ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie**

grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, pour suivre son conjoint ou le partenaire PACS) ;

- article 17 (congé sans rémunération pour convenances personnelles) ;**
- article 18 (congé non rémunéré pour création d'entreprise) ;**
- article 35-2** du décret n° 88-145 du 15/02/1988 (*congé de mobilité*).

3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2°.

4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne.

5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie.

6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13/07/1983.

7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par l'article 1^{er} du décret n° 85-1054 30/09/1985.

RÔLE DU CDG59 :

Le Cdg59 s'est porté candidat pour participer à l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) et a été retenu pour être médiateur dans le département du Nord.

Le Cdg59 est désigné en qualité de médiateur auprès des collectivités territoriales et des établissements publics ayant conclu avant le 31 décembre 2018 une convention lui confiant la mission de MPO en cas de litige avec leurs agents.

Préalablement à la signature de la convention d'adhésion à la MPO, l'organe

délibérant autorise la collectivité (par délibération avant le 31 décembre 2018) à signer la convention d'adhésion à la médiation préalable obligatoire pour les litiges concernés par l'expérimentation.

Coût de la mission : 50 euros/heure.

LA SAISINE DU MÉDIADEUR :

La médiation préalable obligatoire doit être engagée dans les délais de recours contentieux de deux mois à compter de la notification de la décision portant grief auprès du médiateur compétent. Par conséquent, en cas de recours contentieux formés à l'encontre des décisions administratives individuelles, les agents publics sont tenus de saisir le médiateur placé auprès du Cdg59. Ils ne peuvent en effet saisir directement la juridiction administrative pour ces litiges.

La saisine du médiateur comprend :

- une lettre de saisine de l'intéressé (agent concerné),
- une copie de la décision contestée lorsque celle-ci est explicite ou lorsque la saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux.

La durée de la médiation est fixée à 3 mois et peut être prolongée une fois. Elle peut être interrompue à tout moment à la demande d'une partie ou du médiateur.

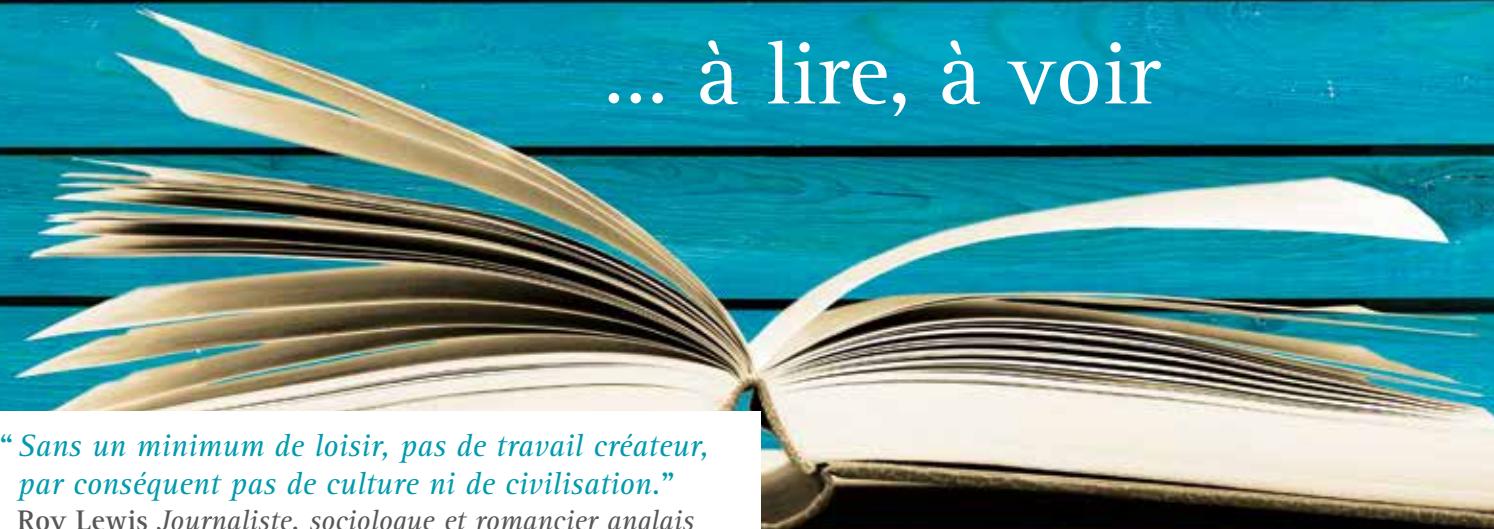
RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux (JO DU 17/02/2018).

Arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique (JO du 08/03/2018).

La médiation préalable obligatoire repose sur une expérimentation jusqu'au 18 novembre 2020 dans le cadre de l'article 5-IV de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle.

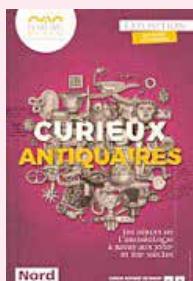
... à lire, à voir



*“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 voir

EXPOSITION : "CURIEUX ANTIQUAIRES, LES DÉBUTS DE L'ARCHÉOLOGIE À BAVAY AUX XVIII^e ET XIX^e SIÈCLES."



Forum
Antique
- 2 Allée
Chanoine
Henri
Bievelet,
59570 Bavay
Jusqu'au
27 août

Visite guidée tous les dimanches
 > à 16h de février à juin
 > à 17h de juillet à août
 L'antiquaire est par définition un grand collectionneur... Mais, celui que nous connaissons aujourd'hui et celui des XVIII^e et XIX^e siècles sont bien différents ! Un antiquaire dans les années 1700 et 1800 est en réalité un précurseur de l'archéologie, il se passionne pour la collection d'objets antiques et s'intéresse à leur passé pour raconter notre Histoire. Avec cette exposition, pénétrez au cœur du passé antique de Bavay avec les yeux de ces amateurs éclairés. Découvrez des érudits hauts en couleurs à travers leurs méthodes de travail, réseaux, collections et dessins. Entrez dans l'univers des curieux antiquaires à travers un parcours de visite semé de rencontres mises en scène.

À lire

QUAND VIENT LE CARNAVAL ?



Ludovic Bertin - Pierre Volot - Marie Genel

Edition Light Motiv - 128 pages - 29,50 euros

Le carnaval de Dunkerque est un évènement unique en France. Chaque année, les masquelours (personnes costumées) envahissent à dates fixes les rues de Dunkerque et d'autres communes voisines. Les auteurs de cet ouvrage nous font partager cette période hors du temps, de fête intense et de lâcher prise. Les images sont drôles, légères, surréalistes. Elles nous parlent d'un moment, d'un endroit de l'autre côté du miroir où l'individu est plus autonome, plus libre, plus heureux.

GUIDE DU ROUTARD NORD - PAS-DE-CALAIS 2018 - 2019



Collectif (Auteur) Edition 2019-2020

Paru le 15 mai 2019 Guide (broché) - 13,20 euros

Le compagnon idéal pour partir ou repartir à la découverte de la Côte d'Opale, de ses plages immenses de sable fin loin de la foule entassée le long de la Méditerranée, des étendues de bocage du Boulonnais, de l'Avesnois, des monts des Flandres et des marais de Saint-Omer... Sans oublier ses nombreuses villes débordantes de charme et chargées d'histoire telles que Lille, Arras, Cambrai, Calais ou encore Dunkerque. Les somptueux musées, les ruines industrielles qui ont connu d'incroyables reconversions, les terrils, les usines et manufactures transformés en lieux de culture ou espaces de détente et de loisir n'auront plus de secret pour vous.

Évènement

EXPOSITION HERVÉ DI ROSA

Musée du Touquet - Avenue du Château, 62520 Le Touquet-Paris-Plage
 Jusqu'au 19 mai 2019

Artiste aux multiples facettes, Hervé Di Rosa cultive un langage pictural foisonnant de personnages extraordinaires, de couleurs franches et non dénué d'une pointe d'humour.

Ses influences se retrouvent dans la Bande Dessinée (dont il est un fin connaisseur), la culture underground, les objets du quotidien, ou encore les films de série B, etc. A travers un parcours rassemblant une cinquantaine d'œuvres de 1978 à 2018, plongez dans l'univers de cet acteur incontournable de la Figuration libre et de la création contemporaine.



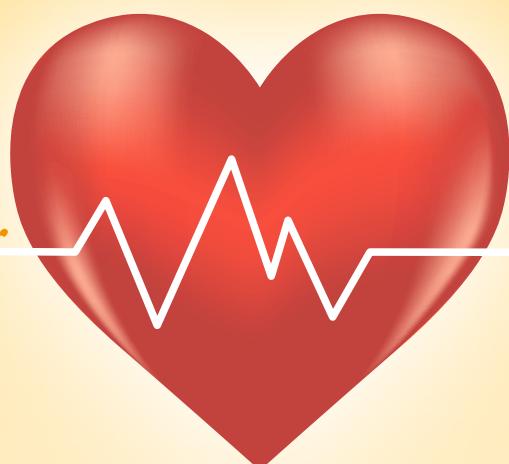
Concertation, Dialogue
Consultation, Réflexion, Partage

25 juin 2019



Solution, Démarche
Mesures, Evaluation
Plan d'action
Projet collectif

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail



au cœur des échanges des



Expertise
Enquête
Analyse
Délégation
Inspection



Règlementation
Obligation
Institution
Formalisation



Documentation
Information
Sensibilisation



Hygiène, Sécurité
Conditions de travail
Prévention, Santé

Assises de la Prévention