www.cdg59.fr | Septembre - Octobre 2021 | 50

CPublic

Le Magazine du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

DOSSIER > P.6

Éthique : l'amplificateur de bon sens

> P. 8
Interview de Christian Poiret, nouveau Président du Conseil départemental du Nord

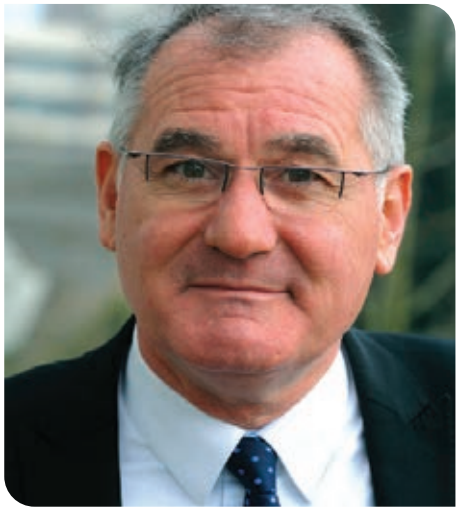
> P. 10
Secrétaire de mairie intérimaire – nouvelle formation

> P. 12
Santé mentale, comprendre pour agir

CDG 59

CDG 59, le partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics

Édito



Éric **DURAND**

Maire de MOUVAUX
Président du Conseil d'administration
du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Nord.

UNE RENTRÉE GUIDÉE PAR LE DIALOGUE, DES RENCONTRES ET LA PRÉVENTION DES RISQUES

Cet été a été marqué par une nouvelle étape dans la gestion de la crise sanitaire et vous avez été nombreux·ses à vous appuyer sur le CDG 59 pour préparer la rentrée au mieux. Celle-ci est bien dense en matière de ressources humaines avec un dialogue social sur de nombreux domaines : la protection sociale complémentaire, les travaux de revalorisation des premiers niveaux de salaires des catégories C, le financement des frais de formation des apprenti·es, l'application de l'accord national sur le télétravail, la réforme à venir de la médecine du travail… Nos équipes du CDG 59 suivent de près ces dossiers et restent toujours à votre écoute pour vous fournir décryptages et accompagnements, autant que nécessaire, tant sur les aspects du dialogue social, que juridiques ou organisationnels.

Dans les prochaines semaines, nous aurons plusieurs opportunités de nous rencontrer, d'échanger et de préparer ensemble ces mois à venir, entre CRET et Congrès des Maires*, mais aussi, le 6 octobre** pour un grand rendez-vous dédié à la santé mentale et à la lutte contre la désinsertion professionnelle. Comme vous le savez, j'attache une attention particulière à la qualité de vie au travail. Quand plus de 40 % des arrêts de longue durée sont liés à la santé mentale, cela mérite qu'on mette en place des actions pour prévenir ce risque. Tel sera l'objectif de cette journée.

(*) : voir page 15 (**) : voir page 13

EN IMAGE

ÉTHIQUE, L'AMPLIFICATEUR DE BON SENS

Un porte-voix, un stéthoscope, une loupe… S'exprimer, s'entendre et s'observer avec du bon sens et quelques outils. L'éthique n'est pas là pour accabler, mais bien pour aiguiller chacun.e dans sa gestion quotidienne des relations humaines, si riches dans leurs diversités. L'égalité est également une question d'éthique. Merci à Mathilde Delval, de la direction des concours du CDG 59, et à Benjamin Paradis, de la Direction informatique, de s'être prêté.es au jeu de la photo pour cette couverture.

LE ZOOM

PASSE SANITAIRE : UNE RENTRÉE MARQUÉE D'UN QR CODE ROUGE ET BLEU

Dès le 30 août 2021, les agent·es de toute structure à l'entrée de laquelle un passe sanitaire est exigé doivent pouvoir présenter : un certificat de vaccination ou, un certificat de rétablissement de la Covid-19 daté de moins de six mois ou, un test négatif de moins de 72 heures, lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

Renseignements sur le site **CDG59.fr > Covid-19**

NUMÉRIQUE, QUELS SONT VOS BESOINS ?

Le 8 juillet, le CDG 59 a rencontré les élu.es du sud Avesnois pour évaluer leurs besoins numériques : quels équipements pour assurer le bon fonctionnement de ma commune ? Il a été question de la présence sur internet des communes, de sécurité des données informatiques, de services dématérialisés pour échanger en interne, avec d'autres administrations ou avec les usager·es ? Comment je peux être accompagné (formations, conseils…) ?

Cette initiative de Christine Basquin, Maire de Sains-de-Nord, Vice-Présidente du CDG59 et référente pour le territoire de l'Avesnois, et d'Alain Mension, Maire de Raimbeaucourt, Vice-Président en charge des transitions numériques, s'inscrit dans leurs travaux, au sein du CDG 59, liés aux transitions numériques. Ce moment de construction s'est tenu, avec le soutien de la mission numérique de la région Hauts-de-France et le service Cré@tic du CDG59.

Christine Basquin et Alain Mension ont rencontré les élu.es autour d'un atelier de co-construction pour définir les services numériques attendus par les petites collectivités.

LES INCONTOURNABLES DE LA RENTRÉE

> Concours 2022 : les expressions de besoins sont à l'étude pour un calendrier des concours à paraître en décembre.

Chaque année, les collectivités et établissements publics font part de leurs besoins de recrutement au Centre de gestion. Ce recensement permet de programmer les concours de l'année suivante. Fin juillet, toutes les collectivités avaient transmis leur demande.

En 2021, les collectivités du Nord affiliées au CDG59 ont exprimé un besoin de recrutement par concours de 929 agent.es, 1 609 pour l'ensemble des Hauts-de-France. Pour le centre de gestion, cela représente plus de 15 000 candidat·es à recevoir pour les épreuves.

Malgré le contexte sanitaire, le programme de 2021 se déroule normalement, en plus de reprendre les reports de certaines opérations nationales qui n'ont pu avoir lieu en 2020, dont le concours d'attaché.e. Côté collectivités, il y a une demande accrue pour certains métiers. Les demandes de postes de brigadier·es et de police municipale augmentent de manière significative : pour la première fois, deux concours ont dû être organisés sur la même année, et un troisième se tiendra en 2022. Les demandes en postes d'adjoint.es techniques sont également en hausse continue depuis 2016, pour passer progressivement de 14 demandes en 2016, à 57 en 2018, 63 en 2020, et 191 en 2021. On notera sans trop d'étonnement que les métiers les plus recherchés sont ceux de la filière médico-sociale pour laquelle le nombre de postes est parfois supérieur au nombre de candidat.es. Faire connaître les métiers de la territoriale, c'est aussi un enjeu partagé pour les employeur·ses et le Centre de gestion.

Info +

Le calendrier des concours 2021 est disponible sur le site du CDG 59 :
Cdg59.fr > Menu > Etre agent.e public.que > Concours

Santé au travail et observatoire de la qualité de vie au travail

UNE PRÉOCCUPATION DU CDG 59 PORTÉE PAR SON PRÉSIDENT AU NIVEAU NATIONAL

Le 13 septembre 2021, Éric Durand co-présidera avec Anne Thibault, Présidente du CDG de Seine et Marne, la commission Santé au travail de la Fédération Nationale des Centres De Gestion. Une première rencontre au niveau national pour fixer les bases d'un travail de fond qui s'inscrit dans la durée. Cette commission doit être, d'une part, un lieu de partage des bonnes pratiques et d'observation de la Qualité de vie au travail ; et d'autre part, un lieu de préparation des dossiers stratégiques portés par la FNCDG, notamment sur les nombreuses réformes en cours de la santé au travail, des instances médicales, du plan de santé au travail pour la fonction publique, de la protection sociale complémentaire, des négociations collectives…

Les enjeux qu'aura à connaître la commission sont essentiels pour un service public de qualité : des agent.es en bonne santé et bien accompagné.es au titre des politiques sociales par leurs employeur.ses et par les CDG.
Éric Durand, Président du CDG 59 mais aussi Vice-Président de la Fédération Nationale, a souligné son engagement sur ces sujets et sa volonté que la commission Santé au travail fournisse l'espace de discussion nécessaire à la construction de positions communes, sensibles sur ces domaines et soit une instance efficace de production pour la FNCDG, en lien avec les expertises de l'Association Nationale des Directeur·rices de CDG, de l'AMF et du CNFPT.
Les deux co-président·es de la Commission ont rappelé l'importance de l'éthique dans les travaux de la commission, au sens large de la déontologie, de l'alerte éthique, du dispositif de signalement, de la laïcité… sur lequel les CDG ont un rôle structurant et reconnu par le législateur.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE : LA RÉPONSE DES ENQUÊTES EST ATTENDUE POUR LE 30 SEPTEMBRE

Depuis cette année, les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social unique réunissant, dans un même document, toutes les données relatives aux ressources humaines qui étaient jusqu'alors présentées dans de multiples rapports.
La saisie des enquêtes se déroule jusqu'au 30 septembre prochain, pour être présentées au Comité technique paritaire avant la remise de l'enquête au service de l'État, en début d'année 2022.

Le CDG 59 met à disposition des collectivités :

• 1 – Une Aide à la saisie des données pour les collectivités qui le souhaitent : pour toute demande de conseil et d'accompagnement.

• 2 – Des Analyses, rapports et synthèses pour alimenter leurs réflexions sur la gestion et l'anticipation de la politique de ressources humaines, le CDG 59 peut produire sur simple demande : un Rapport de Situation Comparée sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (RSC) ; une synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail (ex RASSCT et RASSCT+) ; sur l'absentéisme ; sur les indicateurs relatifs aux risques psychosociaux (RPS) ; sur Handitorial ; une synthèse comparative (comparaison des données sur plusieurs années ou comparaison à un échantillon de collectivités) ; des principaux indicateurs du Rapport Social Unique.

• 3 – Des fiches « Repères », éléments de comparaison, reprenant les principaux indicateurs du bilan social d'un échantillon de collectivités.

Ce rapport rassemble les éléments et données à partir desquels sont établies les Lignes Directrices de Gestion qui permettent aux employeur.ses public·ques de formaliser leur politique de gestion des ressources humaines.

Info +

Retrouvez sur le site du CDG 59 toutes les infos pratiques, outils et contacts : **CDG 59.fr > accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh > rapport-social-unique**

PASS TERRITORIAL DU CDG 59

Une réponse solidaire de l'action sociale pour vos agent.es

Le Centre de gestion a renouvelé son contrat d'action sociale. Véritable levier en matière de ressources humaines, les employeur·ses public.ques peuvent participer au financement de l'action sociale individuelle ou collective au bénéfice de leurs agent·es grâce au nouveau PASS Territorial.

Le contrat cadre d'action sociale prenant fin, le CDG 59 a lancé une nouvelle consultation. Après avis du Comité technique, le Conseil d'administration a retenu la proposition de Plurélya afin d'assurer la gestion du contrat cadre d'action sociale, nommé « PASS TERRITORIAL », pour la période 2021-2026. Ce contrat permet d'améliorer les conditions de vie des agent·es et des membres de leur famille, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs. L'offre de Plurélya propose également des aides pour les agent·es devant faire face aux situations difficiles et aux événements de la vie.

Le CDG 59 se charge du lien avec l'opérateur et met son expertise à la disposition des collectivités territoriales.

Info+

http://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/accompagnement-social-des-agents/action-sociale-pass-territorial/

LE CDG 59 ET L'ASSOCIATION DES MAIRES DU NORD UNISSENT LEURS COMPÉTENCES AUPRÈS DES ÉLU.ES

Éric Durand et Joffrey Zbierski viennent de signer une convention de partenariat qui engage les deux entités pour 6 ans.

Le Centre de gestion et l'Association des Maires du Nord s'engagent pour travailler ensemble notamment sur la responsabilité d'employeur des Maires, l'éthique des collectivités, les transitions numériques.

Ces thématiques sont portées par le CDG59 comme les priorités absolues sur le territoire. Il en va de ses missions d'accompagner les élu.es des collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale en matière de ressources humaines, mais bien au-delà, sur toutes les questions liées au contexte et relatives à la santé physique et mentale des agent.es, aux conditions de travail, à la culture de la déontologie, à la laïcité, à l'intégration professionnelle, au harcèlement, aux discriminations, aux violences, à l'égalité professionnelle, à l'inclusion numérique, aux transitions numériques allant du déploiement du télétravail à la dématérialisation, la digitalisation des services.

Par cette convention, le Centre de gestion qui accompagne 25 700 agent.es de la fonction publique territoriale dans le Nord et qui compte près de 950 partenaires Collectivités territoriales et Établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), renforce ses liens de coopération active avec l'Association des Maires du Nord dans ses missions d'accompagnement et de conseil.

L'éthique : l'amplificateur de bon sens

L'éthique au quotidien, comment cela se traduit ? Quels enjeux ? Le rôle de chacun ?

Interview de Mathilde Icard, Directrice générale des services du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord.

CPublic : Le Président Éric Durand a fixé dans son projet de mandat aux côtés des deux objectifs phares – la Qualité de vie au travail et les Transitions numériques – un axe transversal qui guide l'action du Centre de gestion : l'éthique. Pour le Centre de gestion, c'est quoi l'éthique ?

Mathilde Icard : L'éthique, c'est ce qui guide nos pas d'agent·es au quotidien. Et ce n'est pas nouveau ! Ce sont les droits et obligations pour les agent·es : le statut de la Fonction publique de 1983 fixe ce cadre et avant lui, le statut de 1946 et même la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 qui pose le principe de responsabilité des agent·es dans son article 15. C'est le pendant de nos missions d'intérêt général : pour les agent·es, il s'agit de respecter les principes et valeurs de service public et notamment l'égalité, la continuité, la transparence, la neutralité… et pour les employeur·ses de mettre en place les dispositifs garantissant ces principes et le dialogue sur ces enjeux.

CP : En quoi est-ce un sujet pour le Centre de gestion ?

M. I. : Les Centres de gestion ont une fonction de conseil en matière de ressources humaines et donc sur les droits et obligations des agent·es. Et progressivement, le législateur a renforcé le rôle des Centres de gestion en matière d'éthique. Ainsi, chaque agent·e et collectivité peut saisir le collège de déontologie sur les questions de cumul d'activités ou de conflits d'intérêt, faire un « signalement » ou une alerte « éthique » (notamment pour des cas de corruption, prise illégale d'intérêts, discrimination, harcèlement moral ou sexuel), interroger sur les questions de laïcité. Le champ est vaste à l'image de l'ampleur des services publics et des enjeux de la société. Le collège de déontologie et les membres de la commission en charge de l'examen des signalements conseillent et accompagnent les agent·es et les collectivités sur ces sujets en toute confidentialité.

CP : Et vous, en tant que fonctionnaire, vous en pensez quoi de l'éthique ?

M. I. : Cela fait 18 ans que j'ai rejoint le service public et mes expériences, principalement sur les RH, me laissent penser qu'il y a encore beaucoup à faire. Sur le champ de la déontologie, à mon sens, les employeur·ses – avec l'appui du Centre de gestion s'ils le souhaitent – doivent permettre à chacun·e de comprendre le sens de nos obligations en tant qu'agent·e. Je pense par exemple à un agent issu du secteur privé étonné de ne pas pouvoir accepter de cadeaux des fournisseurs ou à une agente qui ne comprenait pas pourquoi elle avait besoin de déclarer son activité de pâtisserie exercée hors de son temps de travail. Au travers de ces deux exemples, on peut sensibiliser aux règles de la commande publique – et au principe d'égalité de traitement – et aux règles de cumul d'activités. La plupart des situations que j'ai pu connaître s'expliquait par un défaut de connaissance des règles (et donc du sens de l'action publique) et non par un défaut de loyauté. En matière d'éthique, la place du dialogue est indispensable. En tant que manager·euse ou agent·es, savoir que l'on peut parler, en toute confiance, d'un sujet qui nous tracasse auprès de professionnel·les qualifié·es, c'est essentiel. Une fois que l'on comprend le sens des principes qui guident notre action, cela devient du bon sens. ■

Les questions d'éthique sont transversales et omniprésentes. Les trois dispositifs ci-dessous répondent à une obligation des collectivités et établissements publics de mettre en place les mesures nécessaires.

> Le dispositif interne de signalement des actes de violence, de harcèlement, de discrimination et d'agissements sexistes.

Sa mise en œuvre est prévue au dernier trimestre 2021. Ce dispositif répond aux nouvelles obligations des employeur·ses public·ques en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.
Les collectivités et les établissements publics doivent mettre en place un dispositif qui a pour objectif de recueillir les signalements des agent.es qui s'estiment victimes.
À compter du 1er octobre, le CDG 59 met en place, pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics affiliés ou non affiliés qui en font la demande, le dispositif de signalement obligatoire, auquel elles·ils pourront adhérer.

Au-delà du recueil et de l'orientation du·de la signalant·e, le dispositif de signalement du CDG 59 envisage un accompagnement des employeur·ses public·ques dans le traitement des situations par le biais des dispositifs que le centre a développé : le·la référent·e déontologue, l'accompagnement du pôle santé et sécurité au travail (psychologique, social…), le conseil en organisation, la médiation professionnelle, l'enquête administrative…

> La déontologie : le CDG 59 développe le réseau local et contribue, au niveau national, à l'appropriation par chacun·e des questions de déontologie.

Impulsée par l'Association des Directeur·rices des Centres de Gestion et Éric Durand, piloté par le CDG59, le 18 juin dernier se tenait la première réunion nationale du réseau déontologie, concrétisation d'une volonté forte de développer la culture déontologie dans la fonction publique territoriale. Les centres de gestion ont un rôle important à jouer pour accompagner les employeur·ses et les agent.es, cumul d'activités, conflit d'intérêts, droits et obligations des agent.es… les référent.es déontologues des CDG sont là pour accompagner les collectivités et établissements publics.

Info+

sur le site du Cdg59.fr > déontologie

> La laïcité : vers une obligation des collectivités à désigner un·e Référent·e laïcité.

Il ne s'agit pas de créer un poste, mais bien d'identifier une personne pouvant répondre aux agent·es sur les questions relatives à la laïcité. Le·la référent·e laïcité aide les agent·es territoriaux·ales à appréhender pleinement le sens et la portée du principe de laïcité, et de son corollaire, l'obligation de neutralité.
Tout·e fonctionnaire doit exercer ses missions dans le respect du principe de laïcité en s'abstenant, notamment, de manifester ses opinions religieuses. Il s'engage également à traiter toutes les personnes de façon égale en respectant leur liberté et leur dignité.
En cas de difficulté ou de problème pour l'agent·e ou son·sa responsable, les référent·es déontologues du CDG 59 peuvent également assurer la fonction de référent·es laïcité en accompagnant les éventuels litiges.

Info+

Le CNFPT propose des formations pour accompagner vos agent.es.
Rendez-vous sur **cnfpt.fr > Former vos agents > Les grandes causes > La laïcité**

Christian Poiret, nouveau Président du Conseil Départemental du Nord

Après 26 ans de carrière politique, Christian Poiret, réélu une nouvelle fois dans le canton de Douai, est le nouveau Président du Département, élu le jeudi 1er juillet 2021 par les conseillers départementaux.

Partenaire incontournable du CDG 59, CPublic lui ouvre ses pages pour exprimer ses ambitions et les enjeux au travers des missions du Centre de gestion.

Le Département du Nord et le Centre de gestion du Nord sont des partenaires de longue date. Quelles sont les perspectives d'avenir de cette collaboration ?

Le Centre de gestion du Nord est un partenaire du Département du Nord que ce soit dans l'organisation de la vie quotidienne des agent·es qui composent notre grande famille ou dans l'accompagnement des collectivités locales. Si nos missions restent différentes, elles visent malgré tout un objectif commun : accompagner au mieux les agent·es public.ques et les collectivités locales pour qu'ils.elles offrent un service optimal aux Nordistes.

C'est une relation étroite qui représente un atout dans la période complexe que nous traversons toutes et tous, collectivités, agents.es et Nordistes. Nous avons l'ambition, au Département, de poursuivre cette collaboration fructueuse pour traverser au mieux ces moments tourmentés et en ressortir avec toutes les armes pour proposer un service public toujours plus efficace.

À ce propos, la pandémie de la Covid-19 a fortement impacté notre quotidien : comment s'est déroulée cette période de crise ?

En effet, nos collaborateurs·rices, au même titre que l'ensemble de la population, ont été fortement éprouvé.es par cette crise sanitaire majeure. Nous œuvrions déjà, avec l'appui du Centre de gestion, à leur évolution professionnelle avec le ciblage du nombre de lauréat·es aux concours de la fonction publique territoriale, au suivi de leur parcours avec le rapport social unique, ou encore à leur sécurité avec les mesures de prévention des risques professionnels.

Avec l'arrivée de la Covid-19, j'ai pu mesurer le bénéfice de ce partenariat par l'accompagnement médical proposé aux agent·es par le Centre de gestion pour le compte du Département. Ce sont plus de 1 300 consultations qui sont réalisées chaque année : c'est une satisfaction de constater que nos agents.es départementaux·les ont pu être reçu·es et écoutés.es durant ces mois éprouvants. Vous savez, le bien-être des Nordistes passe par le bien-être des agents .es du service public et par la bonne santé des collectivités territoriales. Accompagner nos partenaires et collaborateurs-rices dans la résolution de leurs difficultés reste en cela une priorité absolue.

Le Centre de gestion et le Département du Nord partagent une réflexion commune sur l'archivage numérique des communes. Quelles sont vos attentes à ce sujet ?

Si la conservation des archives historiques des communes entre dans les missions légales des Archives départementales du Nord, les communes ont néanmoins besoin de solutions pour la conservation de leurs archives courantes et intermédiaires avant qu'elles ne deviennent historiques pour certaines d'entre elles.

Notre société est en profonde mutation et se retrouve face à une croissance rapide du recours aux nouvelles technologies. Au Département du Nord, nous tentons, j'espère avec succès, de répondre au mieux aux nouveaux besoins en matière d'archivage numérique : les Archives départementales ont ainsi apporté leur expertise au Centre de gestion dans la mise en œuvre de leur système d'archivage électronique.

Quelles orientations donner aujourd'hui à la collaboration entre le Département et le Centre de gestion pour un service public de qualité et pérenne ?

Les enjeux de demain sont multiples. Nous souhaitons poursuivre le travail engagé en matière d'évolution professionnelle pour permettre à nos collaborateurs-trices d'appréhender sereinement les métiers de demain. Nous souhaitons préserver le soutien aux collectivités locales dans leur digitalisation pour faciliter le service public de proximité. Nous souhaitons sanctuariser l'accompagnement des Nordistes dans tous ces changements. Mais surtout, nous serons très attentifs à ce que chacune des actions que nous porterons, individuellement et conjointement, ait un impact réduit voire nul sur l'environnement.

Il est primordial que toutes nos actions soient analysées au travers du prisme du développement durable : c'est un engagement fort du Département du Nord au regard de l'urgence climatique qui se présente à nous. Comment pourrions-nous favoriser le bien-être au travail, soutenir l'évolution de nos communes et s'adapter aux changements de demain sans prendre en considération la menace qui pèse sur notre modèle environnemental ? Ce serait inconscient. Nous nous devons, en tant que collectivité territoriale, d'être moteur sur l'intégration de cet enjeu dans nos politiques : c'est ce qui construira le service public de demain. ■

CDG 59 AUX CÔTÉS DES COLLECTIVITÉS

Le CDG 59 est un tiers de confiance d'une part sur un certain nombre de volets de gestion des ressources humaines des agent·es du Département, comme les concours, la prévention des risques professionnels ou le suivi médical pour les agent·es des collèges… et d'autre part, sur des expertises partagées comme les transitions numériques, la santé au travail, et les questions relatives à l'archivage papier et/ou numérique qui sont le résultat d'une mutualisation fructueuse de plusieurs années avec les archives départementales.

LES TRANSITIONS NUMÉRIQUES SONT UN ENJEU MAJEUR POUR LE CENTRE DE GESTION

Le Président et le Conseil d'Administration ont fixé les transitions numériques comme objectif de mandat et construit une offre de service adaptée. L'accessibilité numérique est un enjeu majeur pour les collectivités, un facteur d'attractivité et de compétitivité des territoires, un enjeu de société et de cohésion sociale, pour les familles, les entreprises et les services publics.

Sur les questions des protections des données, le Centre de gestion du Nord accompagne aujourd'hui 230 collectivités et établissements publics avec ses délégué.es à la protection des données.

Également, le CDG 59 accompagne les collectivités sur les évolutions des modes de travail, comme sur les négociations actuelles d'accords sur le télétravail, la sécurité des échanges, le stockage des données et la sensibilisation aux bonnes pratiques.

QVT ET LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS SONT UNE PRIORITÉ

La pérennité et la qualité du service public en dépendent. Le travail en commun est essentiel sur la prévention des risques professionnels. Santé physique et santé mentale sont des axes de travail prioritaires. Le volet QVT inclut également les questions d'éthique, d'égalité professionnelle, d'organisation et de relations interprofessionnelles que l'on peut retrouver dans le dispositif de signalement mis en œuvre par le CDG 59.

L'ARCHIVAGE NUMÉRIQUE

Le CDG 59 avec l'appui des Archives départementales du Nord, ont engagé une démarche visant la mise en œuvre d'un système d'archivage mutualisé pour le compte des administrations locales du département. L'action concertée et mutualisée permet de réduire le risque de fracture technologique et informatique des collectivités désarmées devant cette problématique, avec pour priorité de répondre aux besoins d'accès des citoyen·nes à l'ensemble des services.

Alors qu'il occupait le poste de premier vice-président du conseil départemental délégué aux finances, au contrôle de gestion, à l'administration générale et à l'aménagement du territoire, Christian Poiret prend la tête de l'instance pour un mandat de six années.

Le nouveau président du Département en 6 dates

- **12 novembre 1957 :** il naît à Douai.
- **1978 :** il obtient son brevet de technicien supérieur.
- **1995 :** il est élu maire de Lauwin-Planque.
- **2009 :** il quitte son emploi et consacre l'entièreté de son temps à la politique.
- **2 avril 2015 :** il devient 1er vice-président du Conseil départemental du Nord, en charge des finances et de l'aménagement du territoire.
- **1er juillet 2021 :** il est élu Président du Département.

Secrétaire de mairie intérimaire

Vers des formations pour sortir du chômage et répondre à une forte demande

L'accès à l'emploi temporaire offre aux collectivités un recours rapide à une absence, souvent soudaine et à combler immédiatement. Le CDG 59 souhaite aller plus loin, dans l'anticipation et la préparation, en proposant une formation tout-en-un, à ceux.celles qui viendront rejoindre son vivier de contractuel·les intérimaires, composé aujourd'hui de près de 80 personnes.

Dans la cadre de la Mission d'Intérim Territorial (MIT), du CDG 59, Catherine Murcha a rejoint en renfort le service technique de la Ville de Douchy-les-Mines.

Le projet est à l'étude et devrait aboutir en ce dernier quadrimestre 2021. Le CDG 59 souhaite développer son vivier de candidat·es, disposant de compétences pour les métiers territoriaux administratifs, notamment pour les métiers de secrétaire de mairie, de comptable, de gestionnaire paye, de gestionnaire carrières, d'instructeur·rice du droit des sols, d'agent·e d'accueil social ou d'état-civil.

Pour Pascale Sanglard, Responsable de l'accompagnement RH des collectivités au CDG 59 : « *l'enrichissement des candidatures, à proposer aux employeur·ses territoriaux·ales, répond à deux objectifs essentiels. A court terme, il s'agira de mettre du personnel compétent et expérimenté à disposition. À moyen terme, cela permettra de mieux accompagner les collectivités dans le domaine des ressources humaines, et notamment en matière de recrutement* ».

Dans ce sens, le partenariat avec Pôle emploi permet d'identifier des candidat·es. es potentiel.les. Celles et ceux qui par leur parcours ont développé des appétences pour cette polyvalence qu'exige l'emploi.

Cette formation ouvre, ainsi, la voie vers des missions temporaires dans les collectivités ; pour ensuite, éventuellement se mettre à disposition quand les opportunités se présenteront ; ou alors, pour ceux.celles ayant le concours, sans être en poste, de se construire une expérience.

La formation, courte, se pratiquera en alternance, et donc, en partie dans une collectivité en tant que stagiaire. Les sessions seront organisées par le CDG 59, avec le CNFPT et les Pôles Emploi de Lille, Armentières, Douai et Valenciennes. Elle se décompose en deux périodes : la première de 24 jours, théorique, permettra aux stagiaires d'acquérir les bases administratives, auprès des professionnel·les territoriales·aux ou consultant·es, intervenant pour le CNFPT.

La deuxième période se construit sous forme de pratique tutorée de 22 jours dans une commune d'accueil. Cette immersion donne ainsi vie aux apports théoriques reçus par la.le stagiaire.

Les premières sessions de formation sont attendues pour la fin d'année. Chacune n'accueillera pas plus de 15 stagiaires. Deux à trois sessions seront organisées par an, la demande étant forte et le vivier ayant besoin de nouvelles forces vives continuellement. ■

Depuis 2009 : les collectivités doivent passer par le CDG pour faire appel aux travailleur.ses temporaires, et doivent donc déclarer au centre de gestion les vacances de poste temporaires. Depuis cette date, le Centre de gestion entretient un vivier d'intérimaires au service des collectivités, et met annuellement à disposition près de 80 agent·es.

Les stagiaires : ils·elles sont sélectionné·es sur leur parcours initial et professionnel, sur leur intérêt et leur motivation à exercer dans la Fonction publique, et bien entendu, sur leur engagement à se mobiliser complètement dans ce dispositif.

Accueillir un.e stagiaire : les collectivités qui souhaitent contribuer à ce parcours professionnalisant des futur.es agent.es, peuvent le faire en accueillant un.e stagiaire. Il suffit d'en exprimer le souhait auprès du CDG 59.

Vos contacts : CDG 59 Service Accompagnement RH des collectivités – Mission d'intérim territorial - Tél. : 03.59.56.88.31 - Courriel : interim@cdg59.fr

La Protection Sociale Complémentaire des agent·es à partir du 1er janvier 2025

Quels sont les véritables enjeux pour les collectivités, dès maintenant ?

La Protection sociale complémentaire (PSC), santé et prévoyance, sera en partie obligatoirement financée par l'employeur·se à compter de janvier 2025 pour le risque « prévoyance », incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès ; et de janvier 2026 pour la couverture « complémentaire santé ». Avant cela, chaque collectivité doit adopter une stratégie sur ce sujet dans le cadre du dialogue social. Le Centre de gestion du Nord est à vos côtés pour vous accompagner.

D'ici le 17 février 2022, le débat doit être organisé et les choix dépendront d'une décision du Conseil municipal qui doit définir vers quelle politique de protection sociale la collectivité veut s'orienter et à quelle hauteur la financer : soit en concluant une convention de participation après mise en concurrence ; en utilisant la convention de participation mise en place par le Centre de gestion pour la garantie du risque prévoyance, santé ou pour les deux risques ; soit en versant sa participation directement auprès des agent·es qui auront souscrit un contrat labellisé (selon le référentiel fixé par l'État).

Au travers de la négociation d'accords collectifs, ces accords sont valides dès lors qu'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli au moins 50 % des suffrages lors des dernières élections professionnelles. Dans les collectivités ne disposant pas de Comité technique/CST, le Centre de gestion est autorisé à négocier et conclure ce type d'accords.

Ce type d'accords pourra rendre obligatoire la souscription des agent·es.

Un des enjeux de la collectivité serait de tendre vers un contrat intergénérationnel, en aidant à l'accès à la couverture « prévoyance » au plus grand nombre ; et en équilibrant le financement sur l'ensemble des adhérent·es, par un effet de volume. Les jeunes agent·es en meilleure santé comme les plus séniors auraient ainsi accès à une offre lissée. *« C'est l'intérêt d'utiliser les Conventions négociées par le Centre de gestion : disposer d'un bassin large et d'une offre mutualisée qui fait baisser les coûts »*, souligne Caroline Regnier.

Caroline Régnier, DGA du CDG59, ajoute que *« ces procédures sont lourdes à gérer, les textes imposent un cahier des charges strict et un panier de soins à respecter. Les collectivités peuvent se tourner vers le Centre de gestion pour se rattacher à son appel d'offres « prévoyance », tout comme pour la complémentaire santé ».*

LES PRINCIPALES DATES DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR PROGRESSIVE :

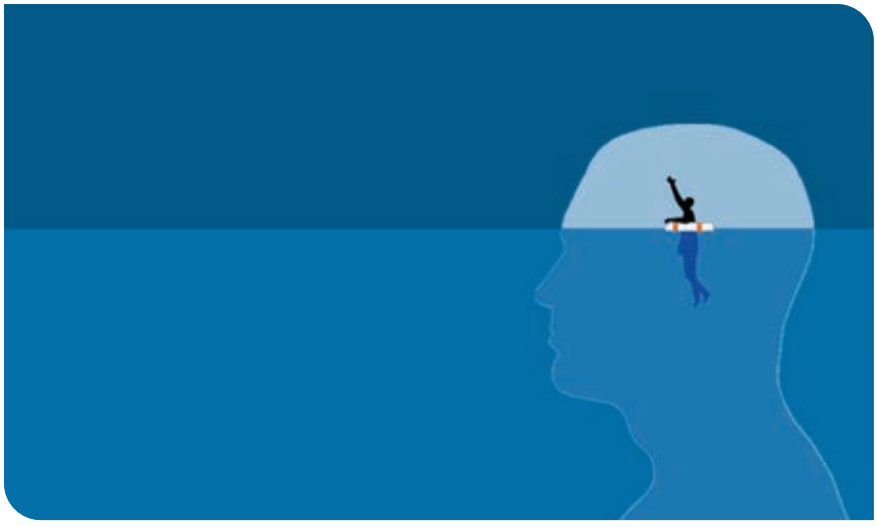
- **1er janvier 2022 :** il sera possible, pour un·e employeur·se public·que, de souscrire un contrat collectif d'assurance à adhésion et participation obligatoire.
- **1er janvier 2022 :** parallèlement, les collectivités territoriales pourront négocier des conventions de participation pour les centres de gestion de la fonction publique territoriale.
- **1er janvier 2025 :** la prise en charge de 20 % de la couverture complémentaire en prévoyance deviendra obligatoire à partir de cette date pour la seule fonction publique territoriale. Pour les autres, elle reste facultative.
- **1er janvier 2026 :** la prise en charge de la couverture complémentaire santé à hauteur de 50 % sera obligatoire pour l'ensemble des fonctions publiques (État, hospitalière et territoriale).

Caroline Régnier est Directrice générale adjointe du CDG 59. Avec son bagage de magistrate administrative en détachement, elle accompagnera les collectivités dans la négociation et la contractualisation de la PSC, selon les règles établies par les ordonnances.

Santé mentale :
comprendre pour agir

La santé mentale et le travail, une meilleure compréhension d'un enjeu qui nous concernent toutes et tous !

Interview de Dominique Lhuilier, psychologue du travail et professeure émérite au Conservatoire National des Arts et Métiers (Centre de Recherche sur le Travail et le Développement)



Les chiffres sur l'absentéisme interpellent, impossible de se voiler la face. Mais si un cancer ou un bras dans le plâtre sont concrets pour un·e employeur·se, la fragilisation de la santé mentale est bien plus insidieuse. Elle se traduit par des difficultés souvent sous estimées, souvent cachées pour prévenir le risque du regard négatif du milieu de travail, et par un enlisement dans la solitude, jusqu'à l'effondrement. Mais de quoi parlons-nous au juste ? Non, pas de ces cas relevant de l'hospitalisation, mais bien de ces fêlures qui nous concernent toutes et tous, car nous sommes toutes et tous vulnérables, personne n'est à l'abri de ces épreuves.

CPublic : Quelle définition pourrions-nous tenter d'esquisser de la « santé mentale » ?
Dominique Lhuilier : Paradoxalement, dans le sens commun, santé mentale est massivement associée à maladie mentale. La santé mentale, ce n'est pas la psychiatrie, ce serait une façon d'écarter le problème en considérant que cela ne concerne que les malades psychiatriques qui n'auraient alors pas leur place dans le monde du travail.

CP : Comment clarifier alors cette perception ?
DL : Pour clarifier les choses, on peut se référer à la définition de l'OMS : la santé mentale est un état de bien-être, qui permet à chacun·e de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès, d'être productif·ve, d'apporter une contribution à la communauté… La santé mentale, comme la santé globale, permet à chacun·e un libre exercice de ses capacités, et même un enrichissement continue de celles-ci.

> **« La santé mentale, comme la santé globale, permet à chacun·e un libre exercice de ses capacités »**

CP : Santé mentale et santé physique, à quel point le lien est-il tangible ?
DL : Oui, les deux sont étroitement liées. On ne peut pas dissocier santé mentale et santé somatique. La santé ne se découpe pas en tranches. Par exemple, quelqu'un qui a un problème de cancer ; cela impacte au plan psychique, et inversement, on sait la fréquence des corrélations entre burn-out et AVC.

CP : Comment évoluent les problématiques de santé mentale avec le temps ?
DL : Toutes les études le montrent, c'est une problématique croissante. Aujourd'hui, c'est la cause d'absence au travail la plus importante. Pour comprendre cela, il faut le mettre en perspective avec les transformations du monde du travail, l'intensification, la précarisation, l'individualisation du travail et le développement des nouvelles technologies. On peut analyser ses transformations en mettant l'accent sur leur bienfait économique, mais elles ont une autre face. Elles engendrent des effets néfastes sur la santé et tout particulièrement sur la santé mentale.
La prise en compte de ces effets négatifs a conduit à l'identification des « risques psychosociaux » et des « troubles psychosociaux » associés. Ces troubles psychiques peuvent être dus au stress, à la surcharge de travail et donc à l'épuisement. Mais aussi à diverses formes de maltraitance au travail comme la mise au placard ou le harcèlement.

Ces troubles révèlent l'inadaptation des organisations du travail, le défaut de régulation collective des contraintes de travail.

CP : Vos travaux soulignent que tous et toutes sont concerné.es, pouvez-vous développer ?
DL : Oui, à tous niveaux. Au niveau de la prévention du risque, tous·tes les acteur·rices du monde du travail doivent s'accorder sur les conditions et la charge de travail, l'isolement des personnes en arrêt, les conditions du retour au travail. C'est l'affaire de chacun·e. Chacun·e peut à un moment être fragilisé.e. Comment je peux, tout au long de ma vie, faire face aux difficultés sans me sentir menacé·e ? Il faut écouter les signes que notre corps nous envoie et construire collectivement un travail qui soit soutenable dans la durée.

L'intégralité de l'interview de Dominique Lhuilier sera diffusée sur le site du cdg59.fr lors des Semaines d'informations de la santé mentale du 4 au 17 octobre.

DOMINIQUE LHUILIER

Psychologue, professeure émérite au Conservatoire National des Arts et Métiers

Prévenir les risques, travailler avec la maladie, lutter contre la désinsertion professionnelle… Dominique Lhuilier œuvre de longue date, pour une reconnaissance de la vulnérabilité commune en milieu professionnel.
Ses travaux au Centre de Recherche sur le Travail et le Développement portent essentiellement sur la problématique de santé et travail ; elle mène actuellement des recherches-actions en milieu de travail sur la prévention de l'usure prématurée et de la désinsertion professionnelle.

Bibliographie sélective en page 14.

40 % DES ARRÊTS LONGS - LES TRAVAUX DE LA RECHERCHE-ACTION DU CDG 59

Les chiffres parlent d'eux-mêmes, chaque année près de 40 % des arrêts longs examinés par le Comité médical du Centre de gestion sont en lien avec la santé mentale. Ceci fait de la santé mentale au travail une préoccupation majeure pour le CDG 59 et les employeurs.ses au titre des politiques de prévention. Le projet mené par le Centre s'appuie sur une démarche initiée en 2019 avec le Conservatoire national des arts et métiers, l'Université de Lille et l'Établissement public de Santé mentale (EPSM), sur la prise en compte de la santé mentale dans les politiques RH.

RENDEZ-VOUS LE 6 OCTOBRE 2021

Vous pourrez retrouver Dominique Lhuilier lors d'une table ronde organisée sur le thème de « la Santé mentale et le travail : prévenir la désinsertion professionnelle l'affaire de toutes et tous ». Cette rencontre regroupera de nombreux·ses acteur·rices des collectivités et des institutions, comme l'EPSM, ayant participé aux travaux de la recherche-action. L'objectif sera de définir les contours des risques professionnels, en cause de l'altération de la santé mentale, qui peuvent conduire à la désinsertion professionnelle des agent·es.
Cette table ronde s'inscrit dans le cadre des Semaines d'Information sur la Santé Mentale (SISM) qui se tiendront du 4 au 17 octobre 2021.

Info +

Inscription sur le site du **Cdg59.fr** ou directement par ce QR Code.

Le 6 octobre 2021,
de 14h à 16h30 à
Lezennes
Bâtiment B - Centre de concours du CDG59
Z.I. du Hellu

... À LIRE, À VOIR

QUE FONT LES 10 MILLIONS DE MALADES ? VIVRE ET TRAVAILLER AVEC UNE MALADIE CHRONIQUE

aux éditions Eres

> Dominique Lhuilier

L'ouvrage débute par le constat de l'invisibilité dans l'espace public des malades chroniques ou atteints de handicap qui travaillent, alors même que leur nombre ne cesse d'augmenter. L'objectif, ici, est de développer une approche, qui aille au-delà des seuls aspects médicaux, des interrelations entre travail et maladie. Pour y parvenir, l'ouvrage a mobilisé une dizaine de chercheurs en sociologie, psychologie clinique et ethnologie.

SE DOPER POUR TRAVAILLER

aux éditions Eres

> Dominique Lhuilier

Du fait des transformations du travail (intensification, individualisation, précarisation…), nombreu.ses sont ceux.celles qui utilisent des substances psychoactives pour être en forme au bureau, traiter des symptômes gênants ou encore pour se détendre après une journée difficile. Devant ces nouveaux.elles usag.ères et la multiplication des produits utilisés (alcool, tabac, amphétamines, cannabis, cocaïne, héroïne, caféine, psychostimulants, analgésiques, médicaments psychotropes), les auteur.es, universitaires, chercheur.ses, syndicalistes et acteur.ices du soin et de la prévention s'attachent à comprendre les fonctions de ces consommations en milieu de travail. Pour eux.elles, il est aujourd'hui important de se déprendre des représentations sociales qui externalisent les sources du problème, comme les jugements moraux, et d'engager un travail sur les actions et les pratiques concrètes.

LAÏCITÉ

Le CNFPT a réalisé, en collaboration avec le ministère de l'Intérieur et l'Observatoire de la laïcité, un ouvrage intitulé « Les fondamentaux de la laïcité et les collectivités territoriales ». Cet ouvrage comporte de nombreuses ressources : recueil de textes officiels, présentation des principaux rapports publics intervenus sur ce sujet depuis 2000, mise en valeur de quelques documents de références (charte de la laïcité dans les services publics, charte de la laïcité à l'école, etc.).

https://www.cnfpt.fr/sites/default/files/laicite-web3_0.pdf

LA CRISE SANITAIRE ET SES IMPACTS SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE.

Édition territoriale

> Patrice Nœls

Une année de gestion de crise épidémique se veut le témoignage des efforts accomplis par les employeurs.ses et les gestionnaires des ressources humaines confrontés à une crise sanitaire sans précédent en temps de paix. Cet ouvrage constitue également un outil de réflexion pouvant contribuer, d'une part, à anticiper et à surmonter des difficultés majeures de fonctionnement des services en période de crise, et, d'autre part, à concevoir ou à mettre en œuvre des solutions pour améliorer la gestion des ressources humaines et, partant, le fonctionnement du service public.

AGENDA

> Préventica

du 28 au 30 septembre 2021, Lille Grand Palais

Le CDG 59 sur le volet de la prévention de la santé au travail, sera présent sur le stand de la FNCDG. Accidents du travail, maladies professionnelles, risques psychosociaux… en investissant dans la prévention, l'évaluation des risques, les équipements de sécurité... on a tous.tes à y gagner. Le salon Préventica est le salon de la prévention des risques professionnels du nord de la France. Stands, conférences… le programme très riche permet d'appréhender la santé au travail sous tous ses angles. Renseignements / inscription : préventica.com > Lille 2021

> Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, CRET 2021

le 22 septembre 2021, à La Scène du Louvre-Lens - de 8 h 30 à 12 h

À destination des maires et Président.es des établissements publics, les centres de gestion des Hauts-de-France, sous la coordination du CDG 62, organisent la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, CRET 2021, avec pour thématique : « La fonction publique territoriale post-COVID-19 ».

L'une des approches portera sur « Les impacts de la crise sur les agent·es territoriaux·ales et les méthodes de travail », avec la participation de Jean-Yves Bonnefond, docteur en psychologie du travail et enseignant-chercheur au Cnam.

L'évènement sera accessible en présentiel, en jauge limitée, selon les recommandations sanitaires en vigueur à la date de l'évènement, ainsi qu'en distanciel pour en faciliter la participation au plus grand nombre.

Modalités d'inscription en ligne : https://cret2021.cdg62.fr/559824.

> Congrès des maires du Nord

Le 30 septembre 2021, Douai, Gayant-Expo, de 8 h à 19 h

Venez rencontrer le Président et les membres du bureau du Conseil d'administration du CDG 59 pour échanger sur vos besoins et les grands dossiers de la rentrée : négociation du temps de travail, lignes directrices de gestion, complémentaires santé et prévoyance. Les expert·es du CDG59 sont également à disposition pour répondre à vos questions notamment sur l'accompagnement du Centre de gestion en matière de déontologie, de dispositif de signalement, de médiation ; sur l'organisation du travail dont le télétravail, mais aussi, la gestion des ressources humaines et de la santé au travail post-covid19 ; ou encore sur les transitions numériques des collectivités par l'archivage et la signature électronique, l'action sociale, la mission intérim que propose le CDG 59, les concours 2022.

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 :** Éric DURAND
- **Rédacteur en chef :** Alain DELOBELLE
- **Comité de rédaction :** les directions du CDG 59
- **Photos :** communication CDG 59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation :** Page à Page
- **Impression :** Gazette Médias
- **Dépôt légal :** Septembre 2021
- **ISSN :** 1964-5457
- **Tirage :** 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue : retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in !

Le CDG 59 sera présent sur le stand de la FNCDG.

CDG59

FNCDG Fédération Nationale des Centres de Gestion de la Fonction Publique Territoriale

Info+

Sur le site du CDG 59, retrouvez les dispositifs d'accompagnement du Cdg59 dans la mise en œuvre de votre politique de prévention :
Cdg59.fr > Prévention