www.cdg59.fr | Janvier - Février 2022 | 51 Public

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



> P. 5 Interview: Georges-François Leclerc, préfet de la région **Hauts-de-France**

> P. 10 L'attractivité de la Fonction publique, témoignage du CDG69

> P. 12 La fusion des instances médicales



Édito



Éric **DURAND**

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

LES PRIORITÉS DE L'ANNÉE SERONT ANIMÉES PAR LA PROXIMITÉ ET LES RESSOURCES NÉCESSAIRES À NOS MISSIONS

Ces dernières semaines, j'ai eu le plaisir d'échanger avec vous, au fil des rencontres territoriales organisées par arrondissement. Nous partageons le même engagement pour servir et pour répondre aux transformations de la Fonction publique.

En écho à vos préoccupations, j'ai souhaité fixer des objectifs clairs pour l'action du CDG 59, nous en avons trois principaux :

- la qualité de vie au travail
- les transitions numériques
- et l'éthique.

Tout cela doit se faire en proximité avec chaque collectivité et établissement public, proximité physique en étant sur le terrain à vos côtés; et, proximité numérique en développant les outils adaptés pour un accès rapide aux services du CDG.

La guestion des ressources, et donc de l'attractivité, revient au cours de nos échanges. Ces derniers temps, je ne cesse de porter le débat au niveau régional et national, comme récemment, lors de mon audition au Sénat, dans le domaine de la prévention et de la santé au travail. Egalement, je suis heureux de mener, avec le soutien de la Région Hauts-de-France et le syndicat mixte La Fibre numérique 59-62, le projet de financement d'équipements informatiques des collectivités de moins de 1 000 habitant·es et de les accompagner avec les équipes informatiques du CDG 59 sur la prise en mains des outils.

Tous mes meilleurs vœux!

EN IMAGE

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT

La photo de couverture illustre le thème du dossier : le dispositif de signalement présenté en page 6 et 7. Merci à Caroline Regnier, Directrice générale adjointe du CDG59, à Samantha Arbeltier, Responsable du dispositif et à Guy Decloquement, Directeur des affaires financières du CDG 59 d'avoir accepté de poser pour cette photo.



LE ZOOM

AUDITION AU SENAT : santé au travail attractivité

Dans le cadre de la mission nationale sur l'attractivité de la fonction publique territoriale et concernant le plan santé au travail dans la Fonction publique, les CDG ont été entendus sur leur rôle essentiel, par Madame Françoise Gatel, présidente de la délégation sénatoriale.

Éric Durand intervenait en tant que Président de CDG, Vice-Président de la FNCDG dont il co-préside la Commission nationale santé et qualité de vie au travail.



De gauche à droite, Éric Durand ; Michel Hiriart Président de la FNCDG ; Françoise Gatel, Présidente de la délégation sénatoriale ; Chantal Petard-Voisin, Présidente du CDG d'Ille et Vilaine ; Catherine Di Folco, Sénatrice ; et, Philippe Mouiller, Rapporteur.

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES: LE VOTE ÉLECTRONIQUE SERA DE MISE

Expérimenté pour les élections du Conseil d'administration du CDG 59, le vote électronique a été retenu comme solution pour les élections professionnelles du 8 décembre prochain.

Le remplacement des Comités techniques /

CHSCT par le Comité Social Territorial : les 3 Commissions Consultatives Paritaires ne feront plus qu'une commission; et, les différents groupes hiérarchiques des Commissions Administratives Paritaires sont supprimés.

DATES-CLÉS:

17 décembre 2021 : clôture de la procédure de saisie des effectifs par les collectivités.

20 janvier: webinaire du CDG 59.

Fin juin 2022 : mise à disposition des pré-listes électorales pour vérification.

Début octobre 2022 : mise à disposition des listes électorales jusque septembre.

ACTES ADMINISTRATIFS: LA DÉMATÉRIALISATION DEVIENT LA RÈGLE

L'ordonnance du 9 octobre 2021 simplifie, clarifie et harmonise les règles et les formalités qui régissent la publicité, l'entrée en vigueur et la conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements. Elle renforce la publicité de leurs actes sur internet, prévue aujourd'hui seulement à titre facultatif.

A titre d'exemples : le compte-rendu des séances du Conseil municipal ou communau-

taire est supprimé. Les conditions de tenue et de signature du registre des actes communaux sont allégées. Le recueil des actes administratifs est supprimé pour toutes les collectivités territoriales. Par ailleurs, la publication des actes des collectivités locales sur leur site internet devient le principe. L'obligation d'affichage ou de publication sur papier des actes est supprimée. Les plus petites collectivités, soit les communes de moins de 3 500 habitants·es, syndicats de communes et syndicats mixtes « fermés », pourront toutefois choisir le mode de publicité de leurs actes.

L'essentiel de ces mesures est applicable à partir du 1er juillet 2022.



ARCHIVAGE NUMÉRIQUE: LE CDG 59 REMPORTE L'APPEL À PROJETS DU MINISTÈRE DE LA CULTURE

Le CDG 59 avait postulé à l'appel du Ministère concernant l'« archivage numérique en territoires édition 2021-2022 ». Le jury a retenu le dossier et financera ainsi le développement d'un connecteur entre la plateforme de dématérialisation des marchés publics et le service d'archivage numérique SESAM, tous deux mutualisés par le centre de gestion pour le compte de collectivités et partenaires opérateurs.



CONVENTION ENTRE LE CNFPT ET LE CDG 59 EN TANT QUE CENTRE COORDONNATEUR

A l'occasion de son déplacement dans la Région, François Deluga, Président du CNFPT, et Éric Durand ont échangé sur les coopérations entre le CDG et le CNFPT. Ces échanges se sont matérialisés par la signature d'une convention basée sur un triptyque : veiller à la cohérence des actions ; créer une dynamique de production et d'engagements partagés ; inscrire cette dynamique dans la durée et la déployer sur l'ensemble du territoire. Les sujets portent principalement sur les concours, l'accompagnement dans l'emploi et l'observatoire régional de l'emploi.



NOUVEAU, AU 1er JANVIER!



L'indemnité inflation

Les employeur-ses ont jusqu'au 28 février pour verser l'indemnité inflation à leurs agent·es. Pour faire face à la hausse des prix de l'énergie et des carburants, les salarié·es, les indépendant·es, les retraité·es, les bénéficiaires du RSA ou de l'allocation aux adultes handicapé-es qui gagnent moins de 2 000 € nets par mois, percoivent depuis décembre une indemnité inflation d'un montant de 100 €. Cette aide exceptionnelle et individuelle sera versée à 38 millions de personnes en une seule fois par leur employeur-se, et ne fait pas l'objet de prélèvement. Les bénéficiaires n'ont aucune démarche à faire. Les employeur-ses bénéficieront d'un remboursement intégral du montant versé, par imputation sur les cotisations sociales dues à l'organisme de recouvrement.

Nouvelle organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C. relèvement des traitements et bonification d'ancienneté exceptionnelle prévue au 1er janvier

Le salaire minimum de croissance (SMIC) a été revalorisé de 0,9 % au 1er janvier 2022 et est porté à 1 603,12 euros bruts mensuels.

Afin de tenir compte de cette revalorisation et d'éviter que certain·es agent·es de la fonction publique ne soient rémunéré·es en dessous de ce seuil, le décret n° 2021-1749 du 22/12/2021 prévoit l'augmentation du minimum de traitement à compter du 1^{er} ianvier 2022.

Ce décret fixe ainsi le minimum à l'indice majoré 343 (soit l'indice brut 371) au lieu de l'indice majoré 340 (indice brut 367), soit 1607,30 euros bruts mensuels pour un-e agent·e à temps complet au 1er janvier 2022 au lieu de 1593,24 euros.

Une bonification d'ancienneté exceptionnelle d'un an est accordée au 1er janvier 2022 à l'ensemble des fonctionnaires de catégories C, le passage à l'échelon supérieur s'effectuera plus tôt que prévu ce qui aura un effet immédiat pour les agent-es en début de carrière.



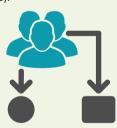
Janvier 2022 : dernière échéance pour passer à la Déclaration Sociale **Nominative**

La dernière échéance rassemble un nombre très élevé d'employeur-ses territoriaux-les de petites collectivités.

Chaque employeur-se public-que qui n'est pas encore passé en DSN doit dès aujourd'hui se mobiliser, avec son éditeur de paie, pour réussir cette échéance importante fiscalement et socialement.

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) repose sur la transmission unique. mensuelle et dématérialisée des données reflétant la situation d'un-e salarié-e au moment où la paie a été réalisée (rémunérations, cotisations, NIR/NTT, SIRET de l'établissement, gestion administrative, etc). Les collectivités et les EPCI entrent, tout comme les entreprises du privé, dans ce processus qui remplace et simplifie la majorité des déclarations sociales. Ces déclarations sont, dans un premier temps : la déclaration automatisée des données

sociales unifiées (DADS-U), la déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour le volet URSSAF, la transmission des informations relatives au prélèvement à la source (PAS).



1er janvier 2022 : chaque collectivité et EPCI doit avoir un·e référent·e laïcité

La loi confortant le respect des principes de la République parue au journal officiel le 25 août 2021, conforte la nomination d'un-e référent·e laïcité : « les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et les établissements publics désignent un référent laïcité ». Le·la référent·e laïcité est chargé·e d'apporter tout conseil utile au respect du

principe de laïcité à tout-e fonctionnaire ou chef·fe de service qui le·la consulte. Il·elle est chargé·e d'organiser une journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année. Les fonctions de référent e laïcité s'exercent sous réserve de la responsabilité du de la chef-fe de service. Cette mission est proposée par le CDG pour le compte de ses collectivités affiliées et relève du bloc indissociable pour des collectivités non affiliées.



PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE, LE DÉBAT EST OBLIGATOIRE DANS LES COLLECTIVITÉS **ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS**

Au plus tard le 18 février, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et de leurs établissements publics doivent organiser un débat portant sur les garanties accordées aux agent·es en matière de Protection Sociale Complémentaire (PSC) sur les « risques santé » et « risques prévoyance ».



La PSC s'articule avec les politiques de prévention menées par la collectivité. Elle s'inscrit ainsi dans un champ plus vaste, celui de l'accompagnement social de l'emploi qui regroupe deux grand domaines: l'action sociale et la protection sociale, étant entendu que l'action sociale

vise à améliorer les conditions de vie des agent·es et de leurs familles. « Ce sera forcement un débat très général, les textes précisant les niveaux de prise en charge étant encore en discussion début janvier », précise Mathilde Icard, Directrice générale du CDG 59.



Revoir le webinaire :

cdg59.fr > Accompagnement sur l'emploi et les RH > Protection sociale

SCHÉMA RÉGIONAL DE COORDINATION : LES 5 CDG DES HAUTS-DE-FRANCE CONFORTENT LEUR COOPÉRATION

Le Schéma Régional de Coordination, de Mutualisation et de Spécialisation des 5 CDG des Hauts-de-France s'est en partie écrit lors de la Conférence des Présidents·es et Vice-Présidents du 25 novembre 2021 à Albert dans la Somme.

Les travaux permettent de mettre la lumière sur des évidences, dont l'importance de la proximité tout en entretenant des coopérations historiques entre CDG qui seront formalisées dès 2022.

Les Présidents des cing CDG avaient pour volonté de réunir les exécutifs pour apprendre à mieux se connaître.

Des principes clés ont été édictés en préambule de cette rencontre comme la proximité. Pour travailler ensemble, il faut intégrer les spécificités locales. Éric Durand, souligne que « la collectivité veut avoir un



nom, un contact. Ce que nous demande la collectivité, c'est une décision rapide et simplifier au maximum les démarches ».

Si le CDG 59 est Centre coordonnateur, Eric Durand souhaite une gouvernance partagée avec tous les CDG pour une coopération qui s'appuie sur les forces de chacun.

11 missions obligatoires entrent dans le champ de la coopération, qui peut être étendue à des missions facultatives ; par exemple, le CDG 59 est reconnu nationalement sur l'archivage électronique : cette offre peut s'étendre aux Centres qui le souhaitent.

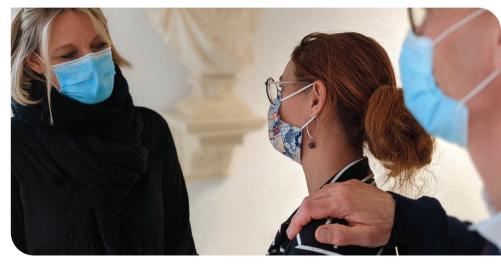
Ce schéma acte le fonctionnement de services ou d'actions mutualisés parmi lesquels figurent : les concours et examens professionnels, l'emploi, dont la publicité et la création de vacances d'emploi, les FMPE, l'observatoire régional de l'emploi, la recherche d'emploi, les droits à la retraite.

Le prochain rendez-vous est pris au printemps pour finaliser le schéma et l'adopter.

Actes de violence, harcèlement moral ou sexuel, discrimination ou agissements sexistes

Un dispositif de signalement, pour mieux prévenir les risques

Les collectivités et établissements publics doivent remplir cette obligation, seul·es, avec un prestataire extérieur ou avec le CDG 59, permettant ainsi à chacun·e de saisir un tiers de confiance quand une situation interpersonnelle est vécue comme étant une attaque à l'intégrité ou à la dignité d'un·e agent·e. Le CDG 59 met en place un dispositif de signalement auquel les collectivités peuvent adhérer par convention.



Caroline Regnier, Directrice générale adjointe et Samantha Arbeltier, Responsable du dispositif de signalement, ont rencontrés élu·es, représentant·es du personnel et expert·es pour définir la mise en œuvre du dispositif, sous le pilotage d'Élisabeth Masse, maire de Saint-André-Lez-Lille, Vice-Présidente du CDG 59.

L'article 80 de loi du 6 août 2019 impose un « dispositif de signalement » pour les agent-es qui s'estimeraient victimes d'un acte malveillant ; et, afin de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce recours permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Le dispositif s'adresse à l'ensemble du personnel stagiaires, titulaires, contractuel·les.

Ce dispositif répond, ainsi, à l'obligation des employeur-ses de préserver la santé et la sécurité des agent-es.

Les agissements relevant du dispositif sont les suivants :

Les actes de violence, soit l'ensemble d'attitudes qui manifestent de l'hostilité ou de l'agressivité entre des individus, volontairement ou non, à l'encontre d'autrui sur sa personne ou sur des biens. Ils peuvent être verbaux (menaces, injures, diffamations, outrages...) ou physiques (coups, blessures...).

Le comportements sexistes : ce sont des agissements liés au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La discrimination : elle résulte de traitements inégaux et défavorables appliqués à certaines personnes en raison de certains traits réels ou supposés liés à leur origine, leur nom, sexe, apparence physique, religion, appartenance à un mouvement philosophique, syndical ou politique...

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou agissements à connotation sexuelle, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son égard une situation intimidante, hostile ou offensante.

Le harcèlement moral : ce sont des agissements répétés qui visent à une dégradation des conditions de travail et qui portent atteinte aux droits, à la dignité, à la santé physique ou mentale ou à l'avenir professionnel de l'agent-e.

La menace est un acte d'intimidation visant à susciter de la crainte chez la personne visée.

L'intimidation regroupe tout comportement, parole, acte ou geste délibéré ou non à caractère répétitif, exprimé directement ou indirectement, y compris dans le cyberespace, ayant pour effet d'engendrer des sentiments de détresse et de léser, blesser, opprimer ou ostraciser.

Des référent es expert es au Centre de gestion



Samantha Albertier, Directrice des Affaires générales du CDG 59 et responsable du dispositif de signalement.

« Une cellule de signalement a été composée au sein du Centre de gestion.

Elle regroupe 7 expert·es et professionnel·les du CDG et 1 représentant∙e du personnel siégeant au CHSCT en charge de caractériser la situation, tout en conservant l'anonymat du·de la sianalant·e et de la collectivité ou de l'établissement public.

La cellule est en capacité d'identifier les structures compétentes pour accompagner le·la signalant·e dans ses démarches et de préconiser la ou les mesures à mettre en place pour traiter la situation. »

> Comment adhérer au dispositif de signalement?

Toutes les collectivités et tous les établissements publics du Département du Nord peuvent adhérer au dispositif de signalement. L'adhésion se fait par voie de convention.

La convention prévoit : une prestation socle comprenant:

- Le recueil des signalements par la cellule d'écoute.
- L'orientation du.de la signalant·e vers les services, professionnel·les ou autorités compétent.es par la cellule de signalement du CDG 59.
- En cas d'accord du de la signalant e, les mesures préconisées à l'autorité territoriale le cas échéant pour le traitement de la situation.

Et, des prestations complémentaires, pour accompagner les employeur·ses dans la mise en œuvre des préconisations

Le CDG 59 conseille et accompagne l'autorité territoriale dans le traitement de la situation en mettant à sa disposition les ressources et outils nécessaires : conseil en organisation, accompagnement psychologique et/ou social, médiation professionnelle ou encore la réalisation d'une enquête administrative. prestations complémentaires sont mises en œuvre à la demande de l'autorité territoriale par convention spécifique.

> Pour adhérer au dispositif Contact: arbeltier.s@cdg59.fr

> Pour contacter la cellule de signalement

Qui ?: agent·es, victimes, témoins

Numéro vert: 0800 732 342 Courriel: signalement@cdg59.fr Courrier: dans une enveloppe portant la mention « confidentiel » à

l'adresse suivante : « Signalement »

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord 1 rue Lavoisier - 59260 HELLEMMES

Les récentes évolutions ne doivent pas laisser penser à une déjudiciarisation mais bien à une méthode de dialogue formalisée



Caroline Regnier, Directrice Générale Adjointe du CDG 59, magistrate détachée du tribunal administratif.

CPublic : Qu'y a-t-il de nouveau aujourd'hui dans ce dispositif?

Caroline Regnier: la protection des agent-es a toujours existé dans les obligations de l'employeur·se. Ici, on ne fait que fixer une méthode. Les violences et le harcèlement dépendent d'une qualification pénale. Et en cas de reconnaissance de maladie professionnelle ou d'accident du travail, si enquête il y a, la mise place par l'employeur-se d'un dispositif sera perçue comme un indice parmi d'autres de la volonté de protéger les agent·es.

CPublic: Employeur·se, tribunal administratif, CDG... quel va être le rôle de

CR: il ne s'agit pas de se substituer au tribunal ni à l'autorité territoriale, mais bien de désamorcer des situations ou d'aiguiller vers le bon relai quand cela est possible. Par ce dispositif, il s'agit pour le CDG 59 de proposer une protection harmonisée aux collectivités qui seraient démunies face à ces enjeux.

CPublic : Quel est le lien avec la Médiation Préalable Obligatoire, la médiation

professionnelles, la déontologie, la laïcité, le conseil en organisation et le dispositif de signalement?

CR: le CDG dispose des expertises nécessaires dans ses équipes, médecins, juristes, psychologues pour analyser la situation et apporter un avis construit et objectivé... Très souvent, notre intervention permet de retrouver le dialogue préalablement rompu et de rétablir les responsabilités respectives. Tous ces dispositifs, qui tournent autour de l'éthique, permettent aux collectivités de faire appel à un tiers de confiance pour désamorcer les conflits et apporter un soutien aux autorités territoriales dans le traitement de situations qui sont souvent complexes, sans aller jusqu'au juge. Concernant les cas de harcèlement, c'est avec beaucoup de précautions que nous accompagnerons les deux parties.

La relation Préfet et élu·es territoriaux·les: l'importance d'un État territorial unifié

Interview de Georges-François Leclerc, préfet de la région Hauts-de-France, préfet de la zone de défense et de sécurité Nord, préfet du Nord

La récente prise de fonction de Georges-François Leclerc, le 19 juillet dernier, appelle à saisir cette opportunité pour mieux appréhender la relation inhérente entre la décision d'Etat, son application uniforme sur un territoire aux six arrondissements si divers, via ses sous-préfets et les collectivités.



Georges-François Leclerc lors de sa prise de fonction le 19 juillet 2021, en déposant une gerbe au Monument aux Morts, place Rihour à Lille..

CPublic : Quelle est votre vision du binôme préfet/maire?

Georges-François Leclerc : Département le plus peuplé de France, qui est aussi l'un des plus vastes, la singularité du Nord réside dans sa centralité métropolitaine marquée qui se conjugue avec une population rurale, qui est très importante.

Dans ce contexte, le défi pour le préfet est d'être présent aux côtés des 648 maires du territoire pour les écouter, dialoguer avec eux, expliquer, voire moduler le cas échéant. Pour y parvenir, je suis accompagné d'une équipe de professionnel·les aguerri·es, les sous-préfet·es d'arrondissement, qui guident les élu·es au quotidien et me rendent compte de leurs avancées et difficultés dans la mise en œuvre de leurs missions.

Le rôle de cette équipe est de faciliter le montage des projets en coordonnant tous les services de l'État et en participant à leur financement, tout en s'assurant du respect des règles applicables. Les dotations d'équipement des territoires ruraux ou de soutien à l'investissement local sont ainsi bien connues pour soutenir les projets des maires. Je crois aussi beaucoup en la contractualisation qui permet de mettre autour d'une table toutes les parties prenantes avant intérêt à faire progresser les territoires et s'adapter à leurs spécificités. Je pense aux contrats de ville, et aussi aux dispositifs tels que le pacte « Sambre-Avesnois-Thiérarche », dont l'acte II a été récemment signé en présence du Président de la République à Guise, l'« engagement pour le renouveau du bassin minier », ou encore aux contrats de relance et de transition écologique, qui ont été conclus avec la métropole européenne de Lille, les agglomérations du Valenciennois ou encore la communauté de communes Pévèle-Carembault.

La crise sanitaire a évidemment influencé la relation entre les maires et l'État. Elle a accentué l'importance d'un État territorial unifié et le rôle de son représentant pour œuvrer à la bonne exécution des mesures décidées, c'est-à-dire à une application

concertée, discutée, mais parfois décidée. Un grand soin a été porté à la territorialisation des mesures de gestion de crise, au premier rang desquelles l'entreprise de vaccination, qui a reposé dans ce département sur une concertation et un engagement des élus locaux de premier plan.

Je retiens aussi de l'année 2021 le choc positif du plan de relance. Tous les maires, sans exception, même les plus ruraux ont été parties prenantes des opérations « France Relance » qui représente 1,6 milliards d'euros d'engagements financiers effectifs dans ce département. Un important effort de mise en cohérence territoriale de dispositifs ministériels, de communication et d'implication des élu·es a été produit.

CP. : Comment percevez-vous l'évolution de la fonction de maire/président∙e d'EPCI en tant qu'employeur·se?

G.F. L.: L'enjeu des élu-es, mais aussi du représentant de l'État que je suis, en tant qu'employeur est de connaître les forces et les faiblesses de leurs équipes et de créer un collectif de travail dans lequel chacun·e exprime son talent individuel en complémentarité avec ses collègues. Tout cela bien sûr sans jamais perdre de vue l'objectif premier : le service rendu aux habitant·es et aux territoires.

Les élu·es ont connu une responsabilité grandissante en matière de ressources humaines depuis les années 1980 au fur et à mesure des vagues de décentralisation.

Le statut de la fonction publique territoriale a connu de nombreuses évolutions pour accompagner l'évolution de la société, mais aussi répondre aux besoins et attentes de nos collaborateur·rices.

La dernière grande modification a été apportée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Elle a donné de nombreux outils pour conforter responsabiliser les manager·uses public ques en développant les leviers qui leur permettront de progresser en tant que chef·fes d'équipe. Elle a aussi rappelé quelques règles, en matière d'organisation des temps et de durée du travail.

CP. : Quel est le rôle de la préfecture dans le conseil statutaire et l'articulation avec le centre de gestion ?

G.F. L.: Le centre de gestion mène une mission d'information générale, propose une assistance juridique aux agent-es de la fonction publique territoriale qui en ont besoin et un appui technique aux collectivités dans la gestion de leurs ressources humaines. La préfecture, quant à elle, assure une fonction de conseil aux élu·es et de contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales.

Ce contrôle est indispensable et assure une sécurité juridique aux décisions prises par les collectivités. Ce n'est jamais de gaieté de cœur que je défère un acte au tribunal administratif et que je le vis comme un échec de la mission de conseil que mes services prodiguent au quotidien aux collectivités territoriales. Mais c'est aussi une mission absolument fondamentale du-de la représentant-e de l'Etat. En matière de fonction publique territoriale, c'est aussi un moyen privilégié de garantir l'effectivité d'un principe très important : celui d'égalité d'accès aux emplois publics.

La préfecture et le centre de gestion mènent donc une action complémentaire qui appelle des échanges, comme récemment sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale ; sur la préparation des élections professionnelles dans la fonction publique territoriale ; sur la mise en œuvre de la loi 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

CP.: Quels sont les synergies entre la PFRH et les autres acteurs, dont le CDG, sur la promotion de l'emploi public et la mobilité inter-fonction publique?

G.F. L.: Les enjeux de l'attractivité de la fonction publique et de mobilité des agent-es public ques au sein du département du Nord et, plus globalement de la région Hautsde-France, sont appréhendés de manière solidaire et convergente entre services de l'État et centres de gestion, et notamment celui du département du Nord.

L'une des premières expérimentations de PFRH a eu lieu en 2008. Cette initiative avait donné lieu à un dispositif de mobilité interfonction publique qui a pu donner naissance à l'ancêtre de l'actuelle Place de l'Emploi Public.

C'est fort de cette collaboration ancienne et fructueuse que les travaux partenariaux entre la PFRH et le centre de gestion se poursuivent, dans le cadre de l'observatoire régional des compétences et des emplois, aux échelles interministérielles et interversant, que le secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) vient de mettre en place.

Articulé autour d'ateliers pratiques et opérationnels mensuels et de conférences trimestrielles, cet observatoire vise, en réunissant les acteurs RH des 3 versants de la fonction publique, à augmenter la visibilité et l'attractivité de la fonction publique et à renforcer l'accompagnement des structures publiques sur le territoire des Hauts-de-France.

Je pense que ces collaborations sont appelées à se développer. J'identifie, par exemple, le champ de la santé au travail

comme une thématique d'importance et j'ai d'ailleurs récemment saisi le président du centre de gestion à ce sujet.

CP. : Quels sont les enjeux en termes de transitions numériques pour les collectivités et le rôle de l'État ?

G.F. L.: Les collectivités sont engagées dans des projets de transformation visant à faciliter et accélérer les procédures des citoven·nes, renforcer la cybersécurité ou encore améliorer le travail quotidien des agent·es. Une enveloppe de 88 millions d'euros au niveau national accompagne la définition et la réalisation de ces projets dans le cadre du plan « France Relance ». Cela constitue une occasion inédite d'utiliser le numérique pour que les services publics soient plus accessibles pour les citoyen·nes, au plus près de leurs usages du quotidien et plus simples.

Les enjeux de transition numérique pour la fonction publique territoriale, mais aussi pour l'État, sont ceux du télétravail. Évidemment, ce dispositif a été bouleversé ces derniers mois avec la crise sanitaire. Je salue l'effort financier et organisationnel des collectivités territoriales mais aussi des agent·es de toutes les fonctions publiques qui ont su s'adapter et permettre la continuité du service public. C'était alors le temps de la gestion de la crise : les plans de continuité d'activité étaient mis en œuvre.

Le phénomène a, depuis, pris de l'ampleur. Je sais que des équipements spécifiques ont pu être déployés, qui répondent aux exigences de protection des échanges comme de sécurité informatique, et que des procédures se sont mises en place. dans le souci – et c'est très important – de la concertation avec les représentant·es des agent·es.

Comme toute politique publique, la transition numérique en matière d'organisation du travail des fonctionnaires, c'est une politique qui se pilote et s'anime et c'est le rôle des chef·fes de service que sont les maires et président·es d'EPCI. Le centre de gestion, comme la préfecture, sont là pour les aider et les conseiller.

L'attractivité de la Fonction Publique s'invite dans les conférences sur l'emploi

Fin 2021, s'est tenue la 13^e conférence régionale de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes, lieu d'échanges sur les problématiques en « ressources humaines » des grandes collectivités de la région. Elle a mis en lumière le rôle prépondérant des Centres de gestion en matière d'attractivité de la Fonction publique territoriale.



La conférence régionale pour l'Emploi Auvergne-Rhône-Alpes a fédéré les 12 CDG sur les questions de l'attractivité, portées tous les jours par leurs DRH.



Témoignage de **PHILIPPE** LOCATELLI, Président du centre de gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon.

CPublic: Qu'est-ce qui a motivé votre choix de travailler sur l'attractivité ?

Philippe Locatelli: Depuis plusieurs années, on constate sur certains métiers une tension entre l'offre et la demande au sein de la fonction publique. Il est de plus en plus difficile pour les collectivités de recruter des candidat·es. Les délais entre la déclaration d'une offre d'emploi et le recrutement d'un-e agent·e se rallongent progressivement tandis que certaines offres sont prolongées, faute de trouver des candidat·es. Ces éléments sont autant d'indicateurs signifiant la difficulté de la fonction publique à recruter.

De nombreuses mutations ont affecté l'environnement territorial ces dernières années ; l'ère de la modernisation du service public implique de faire appel à de nouvelles compétences mais les profils ne correspondent pas forcément aux attentes.

CP : Quelles sont les données objectives de l'emploi en Auvergne-Rhône-Alpes qui illustrent le risque pour les collectivités territoriales? Quels sont ces risques?

PL: Les taux observés corroborent les difficultés de recrutement constatées par les collectivités. Alors que les offres d'emplois ont augmenté de 40 % entre 2017 et 2020, et tandis que le nombre de consultations de ces offres a doublé, les collectivités de la Région mettent en moyenne 140 jours à recruter, soit 4 jours de plus qu'en 2017. Pour les métiers en tension, comme les Gestionnaires RH ou les Médecins, la moyenne est largement dépassée, allant jusqu'à 154 jours.

Concernant les concours, on constate une baisse des admis à concourir de 37.5 % entre 2017 et 2020. On observe également un fort taux d'absentéisme, tous concours confondus, de près de 40 % entre 2018 et 2020. Ces taux attestent d'une véritable désaffection.

CP : Des pistes et des leviers ont été présentés, lesquels mettre en œuvre à court terme et moyen terme et quel rôle des CDG?

PL: Séverine De Sousa, Directrice régionale du CNFPT Auvergne-Rhône-Alpes, a présenté des outils et des dispositifs de formation proposés pour accompagner les métiers territoriaux de demain.

Elle a notamment évoqué l'un des leviers encore trop peu plébiscité par les collectivités, l'apprentissage, et a fait référence au développement de la formation à distance, pour s'adapter aux évolutions sociétales et numériques.

Il faut également réaliser un travail sur les métiers, sur l'adéquation et les attentes que la ieune génération a vis-à-vis des métiers. On constate notamment une volonté grandissante des travailleurs d'optimiser la balance vie personnelle / vie professionnelle. La crise sanitaire a démocratisé le télétravail; un axe de travail se situe là.

Le temps long du recrutement reste parfois un frein, notamment sur les métiers à haute tension. Quelles perspectives, également, pouvons-nous offrir aux nouveaux-elles embauché·es pour le fidéliser ? L'emploi à vie que promet le statut de fonctionnaire ne suffit plus à attirer les candidat·es.

Il faut inventer et déployer de nouvelles solutions pour relever le défi de l'attractivité.

Rencontres territoriales avec les Maires et les Président·es des EPCI du Nord

Plus de 10 rencontres sont au programme entre fin 2021 et début 2022, pour aller à la rencontre des élus·es, Maires et Président·es des EPCI; un moment attendu et essentiel pour entendre les besoins de chacun·e dans sa gestion quotidienne des ressources humaines.

Éric Durand, Président du CDG 59, rappelle en préambule son engagement au niveau national pour porter haut et fort les messages des collectivités. Aujourd'hui, du Dunkerquois à l'Avesnois, les enjeux à court terme font l'objet d'échanges, parfois soucieux, mais toujours soutenus par les propositions du Centre de gestion pour accompagner les collectivités dans les enjeux à venir.

Il est ainsi mis en exergue la nécessaire proximité entre les équipes du CDG59, les Maires et Président-es des EPCI pour une réactivité optimale : désormais, chaque territoire a un·e élu·e référent·e ; sur le site internet du CDG, un formulaire de saisine a été mis en place ; les Directions du CDG 59 sont joignables directement sur les situations nécessitant une intervention rapide (comité médical, prévention des risques professionnels, disciplinaire, médiation...).

Les rencontres se poursuivent en ce début d'année dans l'Avesnois, à Aulnoye-Aymeries et à Felleries. S'en suivront celles de la Métropole Lilloise.



PROXIMITÉ NUMÉRIQUE

Par anticipation, des outils ont été mis en ligne, à la disposition de chacun·e, sur les enjeux à court terme : Lignes Directrices de Gestion, Rapport Social



Ici, à Dunkerque, au dernier étage des locaux de l'INSET, la proximité a été mise sur un piédestal. Les partenaires de la Fonction Publique Territoriale doivent travailler ensemble, au niveau local jusqu'au plus haut niveau national.

Unique, élections professionnels 2022, santé mentale au travail, télétravail dossier spécial (négociations, numérique, santé au travail...), déontologie et laïcité, protection sociale complémentaire, modèles d'actes administratifs.

PROXIMITÉ PHYSIQUE

Un référent ou une référente, membres du bureau, a été nommé.e par arrondissement pour représenter le Conseil d'administration du Centre de gestion, dans un dialogue de proximité avec ses collègues Maires et Président·es. Ils et elles sont dorénavant vos référent.es, interlocuteurs et interlocutrices privilégié·es sur les territoires.

Alain Mension, Maire de Raimbeaucourt, pour le Douaisis : mension.a@cdg59.fr

Marc Plateau, Maire de Malincourt, pour le Cambrésis: plateau.m@cdg59.fr

Christine Basquin, Maire de Sains-du-Nord, pour l'Avesnois : basquin.c@cdg59.com

Marie Tonnerre-Desmet. Maire de Neuvilleen-Ferrain, pour la Métropole Lilloise : tonnerre.m@cdg59.fr

Michel Decool, Président du Syndicat Intercommunal Energie des Communes de Flandre, pour le Dunkerquois : decool.m@cdg59.fr

Pierre Griner, Maire de Quiévrechain, pour le Valenciennois: griner.p@cdg59.fr

Décryptage : CPublic vous propose deux sujets relatifs à la santé, la fusion de la Commission de réforme et du Comité médical pour la création du Conseil médical et une expertise sur la Loi Santé travail.

La fusion des instances médicales

au 1er février 2022

25 700 agent·es territoriaux·les du Nord sont suivi·es par les instances médicales du CDG 59, soit la Commission de réforme d'une part, et la Comité médical d'autre part. Quels sont leurs rôles respectifs et l'impact de cette fusion ?

Ces instances émettent un avis à la demande des employeur.ses ou celles des agent-es, de reconnaissance de leur arrêt au titre d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une longue maladie.

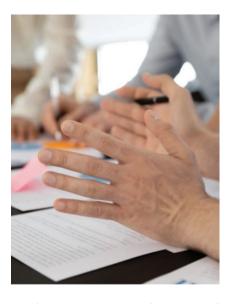
Aujourd'hui, les instances sont distinctes et se répartissent ainsi les missions :

- La Commission départementale de réforme est une instance paritaire, consultative, chargée de donner des avis sur les questions médicales en lien avec le risque professionnel.
- Le Comité médical départemental émet un avis sur les contestations d'ordre médical qui peuvent s'élever à propos de l'admission des candidat·es aux emplois publics, de l'octroi et du renouvellement des congés de maladie et de la réintégration à l'issue de ces congés.

Les gouvernances sont également distinctes : dans la Commission de réforme, les élu-es siègent ainsi que les syndicats, présidée par Marc Plateau, membre du Conseil d'administration du CDG 59 et Maire de Malincourt, pour les collectivités affiliées ; et, par Alain Chastan, membre du CA et Adjoint au Maire de Marcq-en-Barœul pour les communes non affiliées au Centre de gestion. Le Comité médical, quant à lui, est présidé par des médecins.

VERS UNE INSTANCE MÉDICALE UNIQUE, LE « CONSEIL MÉDICAL ».

Issue de la fusion du Comité médical et de la Commission de réforme décidée par l'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses dispositions en matière de santé et de famille dans la fonction publique, l'instance aura compétence en matière de



congés pour raison de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Les textes réglementaires doivent encore intervenir.

La nomination dans la fonction publique ne nécessitera plus d'avis médical, sauf si l'exercice de la fonction l'impose.

L'ordonnance assouplit les conditions de certains congés maladie : elle élargit les possibilités d'octroi d'une Période de Préparation au Reclassement (PPR), ainsi que le recours au temps partiel thérapeutique, et apporte des précisions sur les congés de maternité, de naissance et de proche aidant.

Elle précise la possibilité pour l'employeur-se de faire procéder à un contrôle de l'intéressé par un-e médecin agréé lors d'un congé maladie ordinaire, visite qui s'impose désormais au-delà de 6 mois consécutifs de congé de maladie. Le texte apporte également quelques précisions sur les conditions d'indemnisation des maladies professionnelles associées au SARS-COV2.

Éric Durand, Président du CDG 59, appelle à la vigilance sur la gouvernance

Le projet de décret confie à un-e médecin la présidence du nouveau Conseil médical. Il-elle sera chargé-e d'instruire les dossiers et de diriger les débats. En sa qualité de Co-président de la Commission Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail de la FNCDG ainsi que celle de président du CDG 59, Éric Durand a saisi le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale. « La formation plénière examinera des situations relevant de la

sphère professionnelle ce qui implique une animation du dialogue social entre représentant·es des collectivités et des agent·es. Confier la présidence à un professionnel de santé conduit à nier l'importance de ce dialogue, dialogue qui est aujourd'hui de qualité et confié par les Préfet·es à des membres des Centres de gestion ».

L'examen du projet est reporté, à suivre donc sur notre site internet Cdg59.fr.

Loi de Santé au travail du 2 août 2021

La prévention prend le pas sur la réparation

La dernière décennie a vu s'accélérer les mesures prises pour favoriser la santé et la qualité de vie au travail. La loi du 2 août 2021 appuie le trait de manière significative. Si ce texte s'adresse d'abord aux entreprises du régime général, il influera inévitablement une dynamique dans la Fonction publique.



Avec près de 250 métiers différents dans la Fonction publique territoriale est particulièrement exposée aux risques professionnels.

La réalité s'observe de manière objective par les chiffres. Paul Depézeville, chargé de mission à l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France (ISTNF), rappelle que les dépenses consacrées à la prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles représentent 8 à 9 milliards par an pour les seules entreprises du régime général. Un coût certainement sous-évalué : il est souvent complexe d'établir un lien entre certaines pathologies (comme les affections psychiques) et le travail.

Pour autant, ces montants peuvent paraître bien faibles au regard des seuls coûts du stress dans les pays industrialisés, estimés à 3 à 4 % du PIB par le Bureau International du Travail : absentéisme, désengagement, dégradation de la qualité de service ou de la capacité d'innovation...

Les liens entre la santé et la performance sont aujourd'hui bien documentés. Si des salariés et des agents en bonne santé apparaissent logiquement comme une ressource pour la performance durable d'une entreprise ou d'une collectivité, l'inverse est aussi vrai. Travailler dans de bonnes conditions, pouvoir trouver du sens dans ce que l'on réalise au quotidien est aussi facteur de santé.

La loi du 2 août 2021 rappelle ainsi la nécessité d'intégrer la prévention au cœur du fonctionnement des entreprises et des administrations. Souvent perçue comme un coût, elle est pourtant d'abord un investissement portant ses fruits - c'est prouvé - à court, moyen et long termes. A ce titre, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) fait l'objet de nouvelles dispositions en vue d'en faire désormais un support de réflexion sur l'origine des risques professionnels et les mesures de prévention qui s'imposent. Il est par ailleurs prévu une conservation du document pour une durée ne pouvant être inférieure à 40 ans afin d'assurer la traçabilité collective des expositions.

Pour Charlotte Lecocq, députée du Nord qui a porté le texte : « cette loi s'inscrit dans une logique de répondre à la fois à la problématique du vieillissement de la population et de la prévention de la désinsertion professionnelle, mais aussi, de répondre aux besoins des employeur·ses qui

ont une responsabilité forte vis-à-vis de leurs salariés ».

La loi évoque également le décloisonnement entre santé publique et santé au travail avec par exemple l'ouverture du dossier médical partagé (DMP) aux médecins du travail avec l'accord du salarié. Elle prévoit également de nouveaux dispositifs pour lutter contre la désinsertion professionnelle ou encore différentes mesures de réorganisation du dispositif français de santé au travail.

D'ici son application au lendemain du 31 mars 2022, la loi de Santé au travail fera l'objet de précisions par décret. De même, si celle-ci vise d'abord les entreprises et les acteurs de prévention du régime général, différents ajustements sont attendus pour rendre certaines dispositions plus compatibles avec le fonctionnement des fonctions publiques. CPublic ne manguera pas de vous informer sur les applications à venir dans la Fonction publique territoriale.





CHARTE DE L'ÉLU LOCAL, MODE D'EMPLOI

ET BONNES PRATIQUES

De l'observatoire des collectivités de la **SMACL** Assurances

Si ce document de 100 pages a été réalisé en 2020, il n'en perd pas tout l'intérêt : fiches pratiques, synthèses de loi, les bons réflexes, à retenir... la rédaction et la mise en page

permettent une lecture rapide de l'essentiel pour l'élu local.

Cette charte, qui a valeur législative, contient sept règles de bon comportement et de déontologie que tous les conseillers municipaux et communautaires doivent respecter. Le fait, pour le chef de l'exécutif local fraîchement élu, de commencer l'exercice de son mandat par la lecture de ce document le place, visuellement et surtout moralement, en position de garant du respect de ces règles.

La qualité de maire, comme de président d'EPCI, et l'autorité qui s'y attache mettent sur ses épaules une responsabilité particulière.

La charte accompagne les élus locaux tout au long de leur mandat et dans toutes les missions qui leur sont attachées. Elle vise en effet à guider, dès le premier jour du mandat, le comportement, les agissements, l'état d'esprit des élus locaux dans toutes les instances où ils participent au nom et pour le compte de leur collectivité. Ce corps de règles vaut ainsi aussi bien à la table du conseil, municipal ou intercommunal, que dans les multiples structures (entreprises publiques locales, associations, etc.) dans lesquelles l'élu est appelé à siéger.

https://www.smacl.fr/assurance-particuliers/ je-suis-elu-territorial/kit-elu





ENQUÊTE MÉTIERS DU CNFPT DANS LES HAUTS-DE-FRANCE

Dans le cadre du programme national des études de l'Observatoire de

l'emploi, des métiers et des compétences de la FPT du CNFPT, des études régionalisées sur les emplois et métiers territoriaux ont été réalisées, autour de la thématique : « quel investissement formation pour accompagner les métiers territoriaux de demain? »

Cette étude très complète donne, pour la fonction publique territoriale, une photographie des tendances en matière d'emplois, de politiques de ressources humaines et de formation.

Elle aborde à la fois l'impact des grandes mutations sur notre territoire qu'elles soient environnementales, numériques, énergétiques, robotiques, ainsi que les transferts de personnels, les nouveaux modes de gestion ou encore la situation financière actuelle des collectivités.

L'objectif est de mieux connaître les métiers et leurs perspectives d'évolutions, l'organisation des collectivités et leurs établissements publics (les secteurs d'affectations), les statuts, les pyramides des âges, les outils et les objectifs RH, les tendances de recrutements et de formation, pour anticiper les recrutements, les besoins de formation, les départs à la retraite.

Contact: pascale.mille@cnfpt.fr

L'étude des Hauts-de-France est accessible via https://www.cnfpt.fr/s-informer/nos-actualites/ le-fil-dactus/enquete-metiers-hauts-france/ hauts-france



Les arrivées et les départs dans les effectifs et partenaires



> Laurence Herbin – Directrice des Ressources Humaines, carrières et moyens généraux du CDG 59 depuis novembre 2021.

« Mon chalenge en tant que directrice des RH, carrières et moyens généraux sera de contribuer à créer un esprit constructif au sein du CDG et de permettre aux agent·es de développer leurs compétences en lien avec les besoins des services et des collectivités. »



> Jean-Philippe Legendre - Médecin de prévention du CDG 59 depuis novembre 2021.

« Je suis particulièrement sensible à la dimension psychosociale (et aux risques afférents) de notre mission de prévention, les fameux "RPS".

Si cet acronyme RPS tend un peu à devenir un mot "valise", il faut en permanence garder à l'esprit qu'il y a souvent derrière celui-ci une grande souffrance, qui peut dans les pires des cas conduire au suicide ou à sa tentative. Leur dimension quasi « épidémique » doit nous inciter à être innovants, et oserais-je dire, audacieux. en termes d'actions à mener.

En effet, si les RPS sont multifactoriels pris dans leur ensemble, a contrario, appréhendés dans un contexte donné, j'ai la conviction que chaque situation possède ses propres singularités. Ainsi, identifier certains leviers d'action à partir de celles-ci est probablement souvent possible, et même si c'est difficile, c'est aussi ce qui rend notre exercice passionnant. Et quoi qu'il en soit, porteur de sens. »



> Mélanie Legrand – Assistante sociale au sein du pôle Prévention de la santé au travail depuis novembre 2021. « L'assistante sociale est appelée à agir et aider à la résolution de différentes problématiques personnelles, professionnelles, sociales, familiales que chacun peut rencontrer tout au long de son parcours. Elle peut recevoir sous forme de permanences, au souhait des collectivités ; ou être sollicitée directement par les agent·es. Son implication a pour but d'améliorer la qualité de vie au travail des agent·es. Je suis joignable au 03 59 56 88 00 / 88 60. »

AGENDA - Dates à retenir

- 17 janvier : vœux du Président aux agent·es
- 31 janvier : réunion du Conseil d'administration du Centre de gestion
- 8 mars: tenue de la Commission Administrative Paritaire (CAP) et de la Commission Consultative Paritaire (CCP)
- 10 mars : réunion du Conseil d'Administration de la FNCDG
- 25 mars : tenue du Comité Technique Paritaire Intercommunal CHSCT
- 31 mars : réunion du Conseil d'administration du Centre de gestion



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

L'information continue :

retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in! in





• Photos: communication CDG 59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock

Réalisation : Page à PageImpression : Gazette Médias

• Dépôt légal : Janvier 2022

• ISSN : 1964-5457

• Tirage: 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit



DÉMÉNAGEMENT

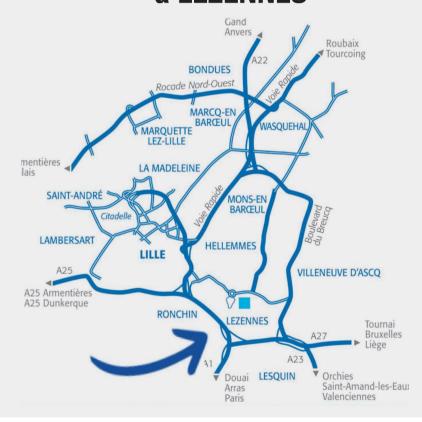


L'Association des Maires du Nord

REJOINT AU PRINTEMPS



le CDG 59 à LEZENNES







Téléphone : 03 20 42 99 41

Adresse email : contact@maires59.fr

Horaires d'ouverture : du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 30

https://www.facebook.com/lesmairesdunord



Téléphone : 03 59 56 80 00

Adresse email : contact@cdg59.fr

Horaires d'ouverture : du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h 30 et de 13 h 30 à 17 h 15

in CDG 59