

C Public

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

DOSSIER > P. 6

LA SANTÉ DES AGENT·ES EST-ELLE PRÉOCCUPANTE ?



> P. 5
FNCDG, la motion
d'alerte des CDG

> P. 8
Élections
professionnelles,
dernières consignes

> P. 13
Interview de
Régis Bordet,
l'université et les
collectivités



Édito



Éric DURAND

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

UN DERNIER TRIMESTRE, ET DES MOIS À VENIR, COMPLEXES POUR LES MAIRES EMPLOYEURS

Le dernier trimestre est complexe pour nous tous en tant qu'élus locaux ; dépenses de fonctionnement en forte augmentation du fait du coût de l'énergie, des mesures de revalorisation salariale nécessaires pour les personnels mais difficile à financer telles que l'augmentation du point d'indice, la réévaluation du smic... C'est une priorité du mandat et du Centre De Gestion de concentrer les ressources là où elles sont le plus utiles et de mutualiser les moyens comme nous le faisons notamment, au travers du schéma de coordination régionale, avec les CDG des autres départements de la région Hauts-de-France.

Dans ce sens, le 9 septembre dernier, j'ai présenté aux côtés du Président de la Fédération Nationale des Centres De Gestion lors de son congrès annuel, une motion* relative aux tensions de recrutement, à la rémunération, à la promotion interne, aux conditions de travail... L'objectif étant de porter ces éléments au niveau du législateur et du gouvernement afin qu'ils les intègrent dans leurs orientations.

Ce mandat est le mandat des RH et des transitions pour les collectivités. Et en cette période complexe, le CDG 59 est toujours à vos côtés.

(*) : voir page 5

EN IMAGE

UNE CONVENTION DE MÉDECINE DU TRAVAIL « PAR AGENT·E »

En 2021, le taux d'absentéisme a augmenté de 12 % par rapport à 2020 dans les collectivités du Nord. Les arrêts de travail représentent dorénavant 12,1 jours par agent.es par an, soit l'équivalent de 1 409 agent-es absent-es à temps plein.

Tout cela amène à de nouvelles dispositions fixées par des textes nationaux et décrites dans le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022. La médecine préventive devient la « médecine du travail » ; « ses missions sont assurées par les membres d'une équipe pluridisciplinaire » ; la mise en œuvre du « conseil médical » rend responsable la collectivité employeuse du suivi médical de ses agent-es. « L'agent-e peut à tout moment consulter le-la médecin du travail ».

La contribution annuelle des collectivités par agent-e applicable à compter de janvier 2023 permet d'accéder à l'ensemble de ces actions nécessaires pour préserver la santé au travail des personnels sous la coordination des médecins du travail. ■



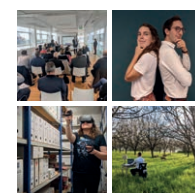
LE ZOOM

LE BILAN D'ACTIVITÉS 2021 SERT-IL À QUELQUE CHOSE ? Ce bilan rend donc compte d'une année de travail, mais il est surtout un point de départ pour les enjeux à venir, mettant en lumière la nouvelle offre de services et rappelant l'ensemble des accompagnements à la disposition des collectivités.

L'objectif est clair : faire de ce bilan un outil de travail, en clarifier les enjeux, l'offre de services et les leviers à votre disposition.

Le bilan est diffusé aux collectivités ce mois-ci et disponible en ligne sur le site du CDG 59 : www.cdg59.fr

BILAN D'ACTIVITÉS 2021 DU CDG 59



ENJEUX - PERSPECTIVES 2022
ET NOUVELLE OFFRE DE SERVICES



RAPPORT SOCIAL UNIQUE : NOUVELLE CAMPAGNE DE COLLECTE

Le rendez-vous annuel de cartographie des effectifs territoriaux a commencé le 18 juillet dernier et doit être rendu public avant le 31 décembre 2022.

Pour aider les collectivités territoriales, le CDG 59 a compilé tous les supports utiles (dont son webinaire record du 12 juillet dernier avec plus de 600 inscrit-es) : mini guide

d'aide à la connexion, liste des éléments nécessaires pour votre RSU, aide à la saisie des données, fiches repères pour comparer ses données avec les autres employeur-ses.

Depuis cette année, le portail « données sociales » est le seul mode de collecte.

Pour rappel, le rapport doit être présenté en Comité technique avant sa publication

et le RSU doit être rendu public au plus tard le 31 décembre 2022 par la collectivité sur son site internet ou par tout autre moyen permettant d'en assurer la diffusion, dans un délai de 60 jours à compter de sa présentation au Comité technique.

Cette collecte rassemble toutes les données qui permettent aux employeurs publics de formaliser et de mettre à jour leur stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, dont les Lignes Directrices de Gestion sur le pilotage RH, de promotions et de valorisation des parcours professionnels. Toutes les collectes sont dorénavant compilées au niveau national.



Info+

Retrouvez l'ensemble de ces éléments sur le site du www.cdg59.fr et enregistrez vos données sur : <http://www.donnees-sociales.fr/>

LES INSTANCES MÉDICALES DEVIENNENT LE « CONSEIL MÉDICAL » : LE RÔLE ACCRU DES COLLECTIVITÉS EMPLOYEUSES DÈS 2022

Créée en avril 2022, l'instance médicale unique dénommée le conseil médical est la fusion du comité médical et de la commission de réforme.

Cette réforme induit des changements sur la forme et sur le fond :

- sur la forme d'abord, l'instance est placée sous la présidence d'un médecin et non plus d'un ou une élu(e) ;
- sur le fond, on estime qu'environ un quart des situations ne seront plus du ressort de l'ancien comité médical, devenu conseil médical en formation restreinte. Cela va donc amener les collectivités à jouer un rôle accru dans le traitement de ces situations ;
- le changement majeur réside dans le renouvellement des droits à congé de maladie ordinaire, CLM, Congé de grave maladie ou CLD... après 6 mois, quand il n'y a pas d'impact sur la rémunération.

La constitution du Conseil médical, remet en cause la mise à contribution des représentant-es de l'administration et des partenaires sociaux. Si le **comité médical** n'était composé que de médecins agréés et spécialisés, chaque **commission de réforme** comprenait quant-à-elle des praticien-nés de médecine générale, un-e médecin spécialiste s'il y a lieu, mais aussi des représentant-es de l'administration et des représentant-es du personnel.

Le Conseil médical, nouveau format, ne comprend plus de représentant-e de l'administration et des partenaires sociaux. Le président du CDG 59, Éric Durand, a alerté en 2021 les instances nationales, dont la FNCDG, de cet encombre par cette rupture du lien entre santé, administration et partenaires sociaux. Au-delà de cet enjeu de gouvernance, le CDG 59 a tenu à accompagner les collectivités. Ainsi, plus de 100 représentant-es de collectivités ont travaillé avec les équipes du CDG 59 à la création de ressources, accessible sur son site internet.

Info+

Cgd59.fr > Carrière > Conseil médical



« Intégrer et Travailler dans la Fonction Publique Territoriale, une égalité professionnelle à 100% - Ensemble luttons contre les stéréotypes. »

Fort de son engagement de longue date, le CDG a obtenu un financement du Fonds national d'égalité professionnelle pour la mise en œuvre d'un programme ambitieux de sensibilisation des collectivités employeuses et membres de jurys de concours.

Les objectifs : travailler les représentations, informer sur les discriminations, outiller les collectivités et établissements publics.

Dans ce cadre, le 21 octobre, collectivités, agent-es, lauréat-es de concours, jurys

de concours, partenaires sociaux mèneront une première action spécifique de co-construction d'outils.

En fin d'année, le Centre De Gestion mettra à disposition sur son site internet plusieurs ressources : des témoignages vidéo, des retours d'expérience de collectivités qui ont adopté des plans d'actions égalité professionnelle, des outils d'aide au recrutement, dont une charte des égalités professionnelles.



Info+

emploi@cdg59.fr

Signature de charte CDG 59-SNDGCT qui renforce la collaboration dans l'accompagnement des directeurs généraux et directrices générales.

Une deuxième charte, signée cet été, renforce les relations pré-existantes et constitue une nouvelle phase dans la coopération entre le CDG 59, le SNDGCT et les cadres dirigeant-es des collectivités de catégorie A. Parmi les innovations : des coachings vont être proposés aux femmes prenant des fonctions de directions générales dans les collectivités affiliées.

Déjà en 2014, afin de sensibiliser les employeur-ses sur les problématiques relatives à la procédure de fin de détachement sur l'emploi fonctionnel et pour privilégier les possibilités de mobilité professionnelle des agent-es concerné-es, les membres du Conseil d'administration ont autorisé le Président du CDG 59 à signer la charte de coopération avec le Syndicat National des Directeur-ices Généraux-les des Collectivités Territoriales (SNDGCT Nord-Pas-de-Calais).



Nathalie Moniot, présidente départementale du Syndicat représentait Jean-Lionel Tapin qui succède à compter de mai 2022.

Secrétaires de Mairie recherchent mairie

Métier en tension, le service Mission d'Intérim Territorial (MIT) du CDG 59 relance la formation de secrétaire de mairie afin de former aux métiers territoriaux des candidat-es à l'emploi et de les intégrer dans son vivier.

Par « secrétaire » il faut entendre « responsabilité » et « polyvalence » auprès du maire ou de la maire.

La formation a pour objectif d'apporter aux stagiaires un socle de connaissances territoriales : ressources humaines, comptabilité

publique, état civil, urbanisme... et aussi de leur permettre de s'approprier diverses pratiques professionnelles au cours du stage en mairie. Cette formation intègre une part importante en immersion et donc au sein d'une collectivité.

La Mission d'Intérim Territoriale recherche donc des maîtres de structures d'accueil pour ses nouveaux et nouvelles stagiaires.

Info+

emploi@cdg59.fr



L'attractivité de la FPT, un marché du travail en tension et une fonction publique territoriale méconnue

FNCDG, LA MOTION D'ALERTE DES CDG

Un texte co-produit et soutenu par Éric Durand pointe les enjeux RH des collectivités dans le but de sensibiliser le gouvernement et les parlementaires : tensions de recrutement, problématique de concours, de promotion, de rémunération, de dialogue social, de conditions de travail.... sont au programme de la motion de la FNCDG présentée aux Président-es des CDG de France, lors de son congrès le 9 septembre dernier à Marseille.

Autant de freins sont soulignés, d'abord à l'accomplissement professionnel des agent-es et, ensuite, à notre attractivité pour de nouvelles recrues compétentes et pérennes.

Le 9 septembre dernier, Éric Durand, Président du CDG59, qui a coproduit cette motion en sa qualité de Vice-président de la Fédération et au titre de sa co-présidence de la Commission nationale « Santé et Qualité de Vie au Travail », a présenté lors du congrès de la FNCDG les axes essentiels pour les collectivités :



- Lancer une réflexion sur la gestion de la maladie et de l'absentéisme dans la fonction publique territoriale : contrairement au secteur privé qui relève de la CPAM, les collectivités supportent le coût de la maladie et des absences des fonctionnaires dans un contexte de ressources réduites, la coordination des employeurs territoriaux est sollicitée pour travailler sur ces sujets ;



- mettre en place un plan d'actions en faveur du recrutement des médecins du travail : dans la continuité de son audition au Sénat de Françoise Gatel, Présidente de la délégation sénatoriale aux collectivités territoriales. Les CDG avec leurs pôles santé au travail assurent le suivi médical de la majorité des agent-es des collectivités et même progressivement celui d'une partie des agent-es de l'Etat. Parmi les propositions : un programme de reconversion des médecins libéraux, un contrat d'engagement de service public de 4 ans pour les médecins du travail collaborateur-rices dont la formation est prise en charge par les CDG.

D'autres sujets ont été aussi abordés comme :

- Favoriser le recrutement et la formation des agent-es exerçant les fonctions de secrétaire de mairie ;
- réduire la période de services nécessaires pour présenter un concours interne ;
- assurer le développement des concours sur titres ;

- identifier les leviers et freins à l'avancement de grade ;
- favoriser l'évolution professionnelle des agents par la voie de la promotion interne ;
- Donner des perspectives de carrière.

Ces sujets seront détaillés en fonction de leur avancée.

Au niveau local, les prochains mois sont ceux d'un accompagnement renforcé des collectivités : campagne de communication pour attirer les candidat-es, aide à l'élaboration d'offres d'emploi attractives, développement des viviers, doublement des formations pour les demandeur-ses d'emploi souhaitant devenir secrétaires de mairie, opérations massives en direction des jeunes...

Les RH sont au cœur des préoccupations des collectivités territoriales et elles peuvent compter sur l'expertise des CDG.

La santé des agent·es est-elle préoccupante ?

Oui, la santé des agent·es est l'objet de toutes les attentions. Tout d'abord, parce que les agent·es de la fonction publique territoriale ont la moyenne d'âge la plus élevée des fonctionnaires; ensuite, parce que la territoriale, avec ses 250 métiers, est particulièrement exposée aux risques professionnels, enfin, parce que les chiffres se dégradent.



Dans ce contexte, le décret du 13 avril 2022 vient poser les nouvelles modalités de fonctionnement de la médecine du travail dans la fonction publique territoriale.

En cohérence avec le premier Plan de Santé au Travail de la Fonction publique 2022/2025, celui-ci a pour objectif de répondre à l'un des principaux enjeux pour les collectivités employeuses en matière de santé au travail : comment renforcer la prévention primaire, c'est-à-dire les actions qui visent à agir en amont de la maladie ou de l'accident et garantir le suivi médical professionnel des agent·es : préservation du capital santé, vieillissement des effectifs, pénibilité de certains métiers, effets post Covid, etc. ?

Le rôle de conseil et d'alerte des médecins du travail s'en trouve renforcé. Pour



Dorénavant, à tout moment, l'agent·e peut solliciter la ou le médecin du travail et l'équipe pluridisciplinaire. Il est de la responsabilité des maires d'organiser les visites.



les employeur·ses, le décret précise désormais l'obligation de motiver par écrit la décision de ne pas suivre un avis du ou de la médecin du travail sur les aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions. Le futur comité social territorial doit toujours en être tenu informé.

Au-delà de la visite médicale obligatoire que l'employeur·se se doit d'organiser, le service de médecine du travail assure des visites en milieu professionnel, trace par écrit les alertes visant à protéger les agent·es comme l'employeur·se, dans le cadre de son obligation générale de préservation de la santé et de la sécurité, ainsi que des actions de prévention (sensibilisation aux risques, journées d'information, etc.). ■

Une population vieillissante et exposée aux risques

Les métiers territoriaux sont fortement exposés aux risques professionnels, la santé au travail est un enjeu majeur. La moyenne d'âge y est importante, près de 46 ans. Le nombre de départ en retraite l'est tout autant avec plus d'un·e agent·e sur cinq en âge de faire valoir ses droits à la retraite d'ici 2025 (seulement 3 ans). Tout ceci implique une rigueur dans le suivi de ses agent·es.

Le nombre moyen de jours d'arrêt pour maladie est de 12,1 jours /agent.e / an. Pour les collectivités et EPCI du Nord, cela représente : 507 306 journées d'absence, soit 1409 agent·es en équivalent temps plein (ETP).

Source : Observatoire Régional Hauts-de-France de l'Emploi et des Données Sociales (ORED)

Dans la fonction publique territoriale du Nord, l'absentéisme* est passé de 4,6 % en 2020 à 5,2 % en 2021. A titre de comparaison, la moyenne nationale, tous secteurs confondus, est de 4,6 % en 2021.

(*) : Source CNP Assurances, données issues du panorama de l'absentéisme 2021, nb. d'heures d'absence / le nb. d'heures annuel x 100) sur un échantillon de 5 971 agent·es de collectivités du Nord.

Désormais une seule appellation, pour tous les secteurs professionnels : « médecin du travail »

Dans les trois fonctions publiques et se rapprochant du modèle du privé : la ou le médecin de prévention devient désormais « médecin du travail ».

Ses compétences en matière d'évaluation et de signalement des risques professionnels sont renforcées, notamment par l'obligation de notifications écrites, mais également à travers les champs suivants :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services,
- l'évaluation des risques professionnels,
- la protection des agent-es contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle,
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine, en vue de contribuer au maintien dans l'emploi des agent-es,
- l'hygiène générale des locaux de service,
- l'hygiène dans les restaurants administratifs,
- l'information sanitaire.



Docteur Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59.

Un nouveau conventionnement pour couvrir des obligations supplémentaires

Des réunions sur les territoires sont organisées pour rencontrer les employeur-ses et les accompagner dans ces nouvelles modalités de fonctionnement des services de prévention.

Ce décret impose de constituer des équipes pluridisciplinaires avec une mobilisation renforcée qui implique une approche globale des professionnel·les sous le pilotage des médecins du travail. Il en découle la mise en place d'une contribution forfaitaire par agent-e, par an qui ouvre l'accès à un accompagnement pluridisciplinaire.

Pour tenir compte de cette évolution, le Centre De Gestion adapte sa facturation et la simplifie. Jusqu'à présent, les visites et actions de ces professionnel·les étaient facturées à la journée ou demi-journée, à compter du 1^{er} janvier 2023, les collectivités adhérentes auront accès à ces prestations en versant une contribution annuelle de 85 euros par agent-e pour les collectivités et établissements publics affiliés et 97 euros par agent-e pour les collectivités et établissements du socle commun ou appartenant à une autre fonction publique.

Les antennes de santé-travail regroupent en un seul lieu une équipe de santé pluridisciplinaire pour accueillir les agent-es

Les collectivités auront dans chaque arrondissement leur antenne santé travail. Dans une logique pluridisciplinaire, tout comme l'imposent les textes, nous avons déjà un médecin du travail par arrondissement qui coordonne une équipe renforcée, pour chaque territoire : infirmières, psychologues du travail, ergonomes, préventeur·rices, assistante sociale...

L'objectif est d'avoir un suivi médical régulier des agent-es dans une antenne de proximité qui regroupe les expertises médicales en un seul lieu. L'enjeu est d'améliorer ainsi la prévention. L'accent est mis en parallèle sur la prévention des risques professionnels, le reclassement, la mobilité, l'organisation du travail, le retour à l'emploi et de manière plus globale la qualité de vie au travail, pour préserver la santé des agent-es mais aussi améliorer l'image et l'attractivité de la fonction publique territoriale qui subit une crise des vocations.

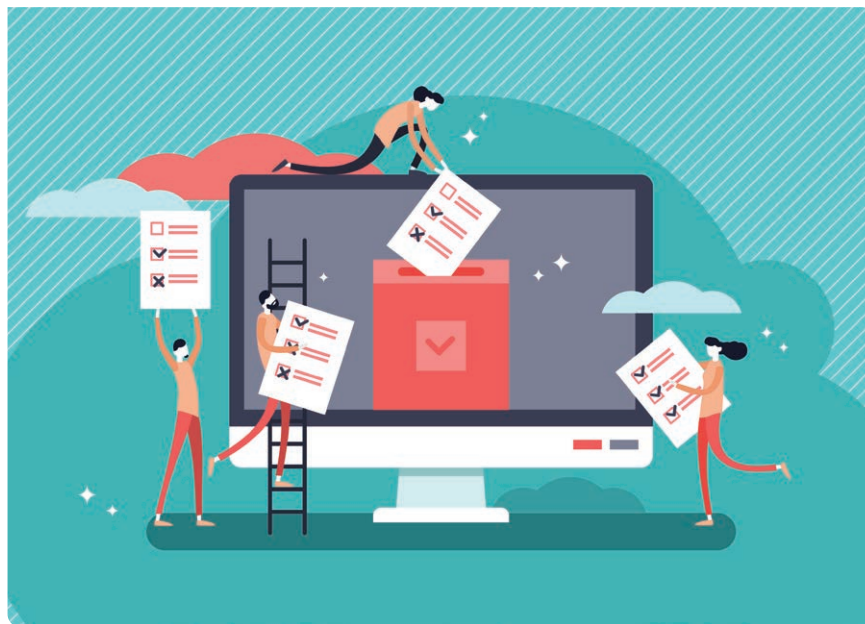


Ce 11 juillet dernier, Éric Durand, Maire de Mouvaux et Président du CDG 59 et, Edith Bourel, maire de Râches, Vice-présidente de Douaisis Agglo, ont inauguré l'antenne santé-travail avec l'équipe médicale. Ce lieu est le résultat d'une collaboration avec la maire de Râches, en vue d'implanter sur le territoire des locaux adaptés et de proximité permettant le suivi individuel de 2 400 agent-es de 60 collectivités du Douaisis.

Élections professionnelles

Les dernières recommandations avant le vote

Les élections professionnelles sont le rendez-vous majeur pour nous toutes et tous qui souhaitons un dialogue social de qualité. C'est un droit, pour les agent-es, de participer à la détermination des règles individuelles et collectives en lien avec le travail. Les élections permettent d'élire les représentant-es du personnel pour chacune des instances consultatives : Comité Social Territorial, Commissions Administratives Paritaires, Commission Consultative Paritaire.



Les collectivités avaient jusqu'au 15 septembre pour transmettre au Centre De Gestion leurs listes électorales. Les élections se dérouleront donc en décembre et les agent-es devront voter pour celles et ceux qui les représenteront pour les quatre années à venir.

Ces partenaires sociaux sont là pour accompagner les transformations et il est indispensable de réunir les bonnes conditions d'un dialogue social constructif.

Pour rappel, le CDG pilote le dialogue social pour 650 collectivités au titre du Comité social territorial.

C'est dans ce contexte de dialogue renforcé que cet été, Éric Durand, président du Centre De Gestion, a signé avec toutes les organisations syndicales un accord de méthode sur les négociations à venir relatives à la Protection Sociale Complémentaire ; 1^{er} accord de méthode en France signé par un CDG, les représentant-es des employeur-ses et les syndicats.

Ainsi, le CDG travaille sereinement avec les organisations syndicales. Il faut alors se mobiliser du 1^{er} au 8 décembre pour voter.

De plus, le vote sera électronique ; cela ne prendra donc que quelques minutes. Le CDG accompagne les collectivités pour permettre aux agent-es éloigné-es de l'informatique de voter, entre autres, en assurant un accès à un ordinateur et par la mise en œuvre d'une médiation numérique...

Info+

En septembre, les collectivités étaient destinataires d'affiches présentant le rôle de chaque instance et incitant les électeurs et électrices à voter aux élections professionnelles.



À QUOI ÇA SERT ?

22 321 agent-es sont appelé-es à aller voter pour chacune des instances consultatives suivantes :



Le Comité Social Territorial (CST)

Fusion entre l'ancien comité territorial (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le CST est chargé de l'examen des **questions collectives de travail** :

- fonctionnement et **organisation** des services ;
- protection de la **santé** physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, **télétravail**, enjeux liés à la déconnexion et à l'utilisation des outils numériques, amélioration des **conditions de travail** ;
- **accessibilité** des services et qualité des services rendus ;
- orientations stratégiques sur les **politiques de ressources humaines** ;
- lignes directrices de gestion en matière de **mobilité**, de **promotion** et de **valorisation** des parcours professionnels ;
- enjeux et politiques d'**égalité** professionnelle et de lutte contre les **discriminations**...



Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Les compétences des CAP sont recentrées sur les décisions individuelles défavorables :

- en matière de recrutement : refus de titularisation, licenciements en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;
- refus de temps partiel ou de télétravail ;
- licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité ;
- rejet d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation, d'une demande de congé de formation professionnelle, d'une demande de mobilisation du compte personnel ;
- questions d'ordre individuel relatives au recrutement des travailleur-ses handicapé-es ;
- refus des congés prévus, d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- concernant les décisions d'engagement d'une procédure de reclassement ;
- refus d'une demande de démission...



La Commission Consultative Paritaire (CCP)

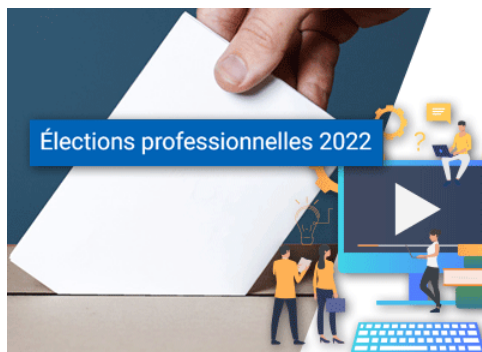
Une Commission Consultative Paritaire est une instance consultative composée, en nombre égal, de représentant-es de l'administration et de représentant-es du personnel, compétente à l'égard des contractuel-les :

- licenciement d'un-e agent-e contractuel-le intervenant après la période d'essai ;
- licenciement pour inaptitude physique définitive ;
- refus d'une demande de temps partiel ou sur les conditions d'exercice du temps partiel ;
- révision du compte rendu de l'entretien professionnel ;
- double refus successif d'une formation ; refus des congés ;
- refus d'une demande de mobilisation du compte personnel de formation ;
- refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ;
- refus d'une demande de congés au titre du compte épargne-temps ;
- non-renouvellement du contrat d'une personne investie d'un mandat syndical...

Info +

Un webinaire à destination des collectivités s'est tenu le 29 septembre dernier pour aborder la publicité des listes électorales, la distribution des professions de foi, des listes de candidat-es et présenter le référent informatique.

Ce webinaire et l'ensemble des informations pratiques sont disponibles en ligne à : www.cdg59.fr > Elections professionnelles



Inspirons demain !

L'université, partenaire des transformations du territoire

Les liens entre la recherche, l'enseignement et le développement du territoire sont indissociables. Le Centre de gestion y est attaché, comme récemment encore dans ses travaux de recherche-action relatifs à la santé mentale au travail.

« Inspirons demain »

est la devise de l'université de Lille. Régis Bordet en est le Président depuis décembre 2021. Il nous livre ici sa vision des liens étroits qui unissent l'université et les collectivités territoriales.



Interview de Régis Bordet, Président de l'Université de Lille

CPublic : Pourriez-vous nous présenter en quelques mots l'Université de Lille et son importance dans le département du Nord ?

Régis Bordet : L'Université de Lille est à la fois jeune – créée en 2018 par la fusion des trois universités lilloises préexistantes – et très ancienne, car ses racines remontent au XVI^e siècle. Elle couvre l'ensemble des champs disciplinaires, de la santé aux humanités, en passant par l'ingénierie, l'économie, le sport et les sciences sociales, de la licence au doctorat. Elle a connu, depuis le début de l'année 2022, plusieurs événements importants : l'entrée en son sein de quatre grandes écoles qui complètent son champ scientifique (ENSAIT, ENSAPL, ESJ Lille et Sciences Po Lille), la confirmation de son label d'Initiative d'excellence (avec une dotation de près de 15 millions d'euros) et l'affirmation de son statut de première uni-

versité des Hauts-de-France dans les classements internationaux. Après une période d'intenses transformations internes, nous sommes désormais pleinement consacrés au développement de nos formations, de notre recherche et de nos partenariats. L'Université de Lille est donc un atout majeur pour notre territoire, d'autant plus que nous voulons impulser une dynamique collective avec les autres établissements d'enseignement supérieur des Hauts-de-France (Centrale Lille, Institut Pasteur de Lille, universités de la région, organismes de recherche, etc.) et que nous jouons résolument la carte des coopérations frontalières et européennes. Face aux défis de nos sociétés, l'Université a pris à bras le corps, depuis quatre ans, la question des transitions, tant pour éclairer les politiques publiques que pour penser sa propre stratégie.

CP : Quels sont les liens entre l'Université de Lille et les collectivités ?

R.B. : L'Université de Lille a noué des collaborations très étroites avec de nombreuses collectivités de la région. La Métropole européenne de Lille (MEL), en vertu de ses compétences en matière d'enseignement supérieur et de développement économique, nous apporte un appui considérable, que nous souhaitons encore développer dans les années qui viennent, en travaillant sur des actions communes en faveur de la transition environnementale, de la recherche industrielle et appliquée, de la transformation économique du territoire, de l'immobilier universitaire, du rayonnement international et de la vie étudiante. A travers le CPER, nous bénéficions aussi d'un soutien important de la Région Hauts-de-France



en matière d'investissement. C'est pour encourager de nouvelles actions que j'ai initié une politique de conventionnement avec les collectivités qui nous soutiennent le plus. Un vice-président dédié aux partenariats territoriaux, le Professeur Bertrand Décaudin, suit cette politique, qui a par exemple débouché sur une première convention avec la Ville de Lille, qui me tient à cœur et constitue un magnifique exemple de coopération, grâce à l'engagement personnel de Martine Aubry. Mais l'Université de Lille est aussi présente dans d'autres collectivités de la MEL, et au-delà de la métropole lilloise à Cambrai, Boulogne-sur-Mer, Arras et jusqu'à Wimereux....

CP : Dans ces différents partenariats, quel rôle spécifique joue la recherche ?

R.B. : C'est évidemment la particularité d'une Université que d'offrir la force d'une recherche d'excellence à l'appui des politiques publiques. Nous travaillons de longue date sur les problématiques liées à la gestion de l'eau en métropole lilloise, avec une expertise considérable au sein de notre Faculté des sciences et technologies et de Polytech Lille. Le regard des sciences humaines et sociales sur la vie des collectivités est également crucial et

j'ai souhaité que nous renforçons un axe de recherche consacré aux inégalités, afin d'éclairer un aspect important de la vie de notre région et des évolutions plus larges du monde contemporain. Pour aller plus loin, nous devons aussi nous saisir d'outils dédiés, dont le nouveau dispositif COFRA, et développer le cofinancement par les collectivités de bourses de doctorat, afin de nourrir des recherches sur des thèmes pertinents à leurs yeux. La Région finance ainsi des allocations dédiées, sur des thèmes qui vont des sciences environnementales aux impacts du Brexit, en passant par les enjeux de patrimoine et de culture. Je souhaite avoir une politique dynamique en matière de thèses co-financées et il ne faut pas hésiter à approcher l'Université pour évoquer des partenariats possibles.

CP : Quelles mesures l'Université de Lille adopte-t-elle pour faire connaître et promouvoir les métiers de la fonction publique ?

R.B. : La formation aux métiers de la fonction publique concerne tout le périmètre de l'établissement. En cette période de rentrée, je ne peux manquer d'évoquer la formation des enseignants, du primaire au supérieur, à travers l'Institut national supérieur du professorat et de l'éducation (INSPE) de Lille, présents sur plusieurs sites du Nord et du Pas-de-Calais. L'Université appuie fortement la formation initiale et continue de ces enseignants, en lien avec le Rectorat et les ministères concernés, mais il faut rompre avec la culture du bouleversement permanent si on veut que les équipes pédagogiques puissent travailler sereinement. Plus largement, nous formons aux métiers des différentes fonctions

publiques, des professions intermédiaires à l'encadrement supérieur. Les formations juridiques (Faculté des sciences juridiques, politiques et sociales), géographiques et urbanistiques (Faculté des sciences économiques, sociales et des territoires), sociales (par exemple au sein de l'Institut universitaire de technologie) et sanitaires (Faculté des sciences de santé et du sport - UFR3S) représentent une part significative des étudiants qui peuvent trouver des débouchés sur notre territoire. Dans une région qui connaît traditionnellement un déficit de cadres, l'Université fédère plusieurs facultés et écoles dans la production de cursus innovants, à l'image des Prépas Talents, pour préparer aux concours de la fonction publique.

CP : Alors que 45 % des agents de la fonction publique territoriale vont partir à la retraite d'ici 2030, comment faire évoluer la formation des étudiants ?

R.B. : L'Université de Lille a adopté comme devise « Inspirons demain », une expression qui invite à anticiper les évolutions du monde, à y contribuer par la recherche et la diffusion des savoirs, ainsi que par une adaptation de nos formations aux nouveaux besoins. J'ai fait de cette capacité à répondre aux « métiers d'avenir » une des clefs de notre stratégie en matière de formation. Cela doit passer selon moi par trois inflexions : une formation systématique, dès le premier cycle, aux enjeux des transitions (environnementale, énergétique, sociale, etc.) ; un encouragement de l'interdisciplinarité, valorisant la richesse de notre université ; une formation basée sur la créativité, l'esprit critique et l'ouverture, afin que nos diplômés soient acteurs de l'évolution de la fonction publique. Au-delà de cette formation initiale, n'oublions pas que l'Université peut accompagner les mutations de l'action publique territoriale par une offre de formation continue : je ne citerai ici que l'exemple du diplôme « Propriétés publiques et collectivités territoriales » qui vise à former les acteurs du notariat aux problématiques des collectivités ou le cycle « Hautes études régionales » proposé par Sciences Po Lille. Cette offre est ajustée en permanence en fonction des besoins des collectivités et acteurs qui travaillent avec elles. ■



Santé

Peut-on vivre le télétravail comme une alternative à l'arrêt de travail à temps plein ?

Le Nouvel Institut, laboratoire d'innovation composé entre autres de scientifiques, présente 6 propositions relatives au télétravail, issues d'un programme d'expérimentations du projet « travail et cancer du sein dans les entreprises et les organisations », auquel s'est associé le CDG 59.

Travailler avec un cancer, une maladie chronique, un handicap, en situation d'aidant.e... et depuis le confinement, on pourrait ajouter : travailler avec de jeunes enfants dans la même pièce... Toutes ces situations ont un point commun : elles concernent des salarié.es dont la capacité productive est affectée par une forte incertitude et un niveau élevé de variabilité d'un jour à l'autre, voire dans une même journée. Ce travail se base sur des récits, des témoignages, des rencontres de salarié.es du public et du privé.

Comme le souligne les auteurs des 6 propositions du Nouvel Institut : « celles-ci ne se limitent pas aux situations de reprise ou de maintien en emploi, mais, militent plutôt pour une extension raisonnée du télétravail, lequel ne saurait être une solution miracle, mais, pourrait pourtant tirer grand parti d'innovations à négocier ».

1 : Passer d'une définition de l'éligibilité au télétravail fondée sur le poste et/ou des cas de santé clairement identifiés, à une définition fondée sur l'appréciation des conditions pour rendre télétravaillables tout ou partie de l'activité du poste.

2 : Réinterroger le bienfondé d'un régime spécifique de télétravail pour raison de santé, handicap, etc. sur le terrain, les régimes de télétravail « pour raison de santé » peuvent être perçus, mal vécus, comme des « trappes » notamment en termes d'espérance de parcours.

3 : Articuler les négociations sur le télétravail avec les enjeux d'une politique de maintien en emploi.

4 : Envisager un régime horaire adapté au télétravail. Les cas des salarié.es qui reprennent après une longue absence ou qui travaillent tout en suivant des traitements (cancers, maladies chroniques, etc.) nous enseignent que c'est moins la durée que les horaires (pour se soigner, pour se récupérer en journée, etc.) et le rythme du travail qui font enjeu.

5 : Prévoir la modalité organisationnelle du télétravail dans le fonctionnement des équipes.



6 : Tester l'intérêt de créer une « bourse de missions télétravaillables », en identifiant des missions qu'une personne en arrêt, en fonction de ses compétences, pourrait s'approprier aisément de chez soi.

Ces 6 propositions sont destinées à être partagées et mises en discussion autant que nécessaire pour réfléchir à améliorer l'encadrement du télétravail, comme mode d'organisation du travail et/ou comme modalité pour articuler travail et santé. ■

Le projet d'innovation « Travail et cancer du sein dans les entreprises et les organisations » est soutenu par :



Si vous souhaitez discuter avec l'équipe opérationnelle du projet, vous pouvez joindre Le Nouvel Institut :
Pascale Levet pascale.levet@lenouvelinstitut.org

Pack mairies connectées

Des outils numériques financés jusqu'à 80 % pour les petites communes

Lutter contre la fracture numérique entre territoires, telle est l'ambition du CDG 59 et de ses partenaires, La Fibre Numérique 59 62, le CDG 62, le syndicat mixte Somme Numérique, avec le soutien de la mission transition numérique de la Région Hauts-de-France.



4 semaines seulement après son lancement, déjà 17 collectivités ont manifesté leur intérêt, dont 2 conventions signées pour les mairies de Doignies et de Drincham.

Objectifs : une présence essentielle sur internet dont une page internet dédiée pour diffuser les informations de la commune, messagerie sécurisée, dématérialisation des échanges avec les administrés et les autres administrations publiques, stockage sécurisé des données collectées sur le territoire des Hauts-de-France, avec une possibilité d'achat d'une station de travail compatible avec le télétravail à un prix minoré... voici

quelques exemples de services inclus dans le pack mairie connectée, déployés dans les communes avec l'assistance du service cre@tic du CDG 59.

Comment accéder à l'offre ?

Pour accéder à l'offre, il faut d'abord être une commune de moins de 1 000 habitant-es. Et ensuite, il suffit de contacter le CDG59. Interviendront alors le syndicat mixte Nord-Pas-de-Calais numérique (lafibrenumerique5962.fr) et les équipes du Centre De Gestion.

Info+

Rendez-vous sur le site <http://www.creatic59.fr/pack-mairie-connectee/> pour retrouver toutes les informations utiles.

Renseignement : mairie-connectee@cdg59.fr
03 59 56 88 81



Le CDG 59 et la Fibre 59 62 poursuivent leurs rencontres auprès des maires des collectivités de moins de 1000 habitant-es pour présenter le pack mairie connectée, déjà Caëstre, Sains-du-Nord et Clary.

C'est ici à Clary, accueilli par Marie-José Deprez, Maire de Clary, que le président du Centre De Gestion du Nord, Eric Durand, accompagné d'Alain Mension, 1^{er} Vice-président, de Fabrice Douez, Directeur de la Fibre numérique 59/62, et des équipes du CDG 59, a présenté ce pack de services numériques essentiels, financé à 80 % par des subventions React-UE.



... À LIRE, À VOIR



« UN JOUR, LE PLAISIR AU TRAVAIL S'EST DÉROBÉ »

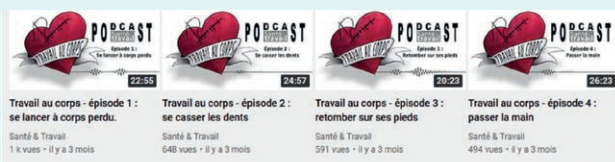
Série de Podcast du magazine Santé & travail à écouter sur Youtube



Dans la série de podcasts « Travail au corps », la journaliste Elsa Fayner donne la parole à cinq personnes qui racontent comment leur activité professionnelle et leur santé se sont influencées tout au long de leur carrière : une infirmière, une agricultrice, une photographe, un dirigeant d'une grande entreprise et un garde-forestier. Les épisodes du podcast sont construits autour de moments charnières de la vie professionnelle des témoins : les débuts dans le métier où on se lance à corps perdu, le tournant de la quarantaine, la seconde partie de carrière où l'on revoit ses priorités, et les dernières années pendant lesquelles il s'agit de se préserver sans renoncer aux plaisirs de l'activité. Ce qui nous a marqué, c'est la crise du milieu de carrière, commune à tous nos témoins, alors qu'ils évoluent dans des environnements professionnels et géographiques très différents.



A retrouver sur YouTube :
<https://bit.ly/3ewSTIE>



LE DÉFI DES SOFT SKILLS

> Par Jérémie Lamri, Michel Barabel, Olivier Meier, Todd Lubart

Comment les développer au XXI^e siècle ?
Paru le 29 juin 2022 – éditions DUNOD

Pour être recruté puis être performant au travail, les seules compétences techniques ne suffisent plus. Salariés et manager doivent développer des qualités non professionnelles telles que la créativité ou l'empathie : c'est-à-dire les compétences comportementales ou softs skills.

Ce livre propose un ensemble de méthodes concrètes et détaillées pour développer les soft skills à un niveau individuel, à un niveau managérial (pour son équipe) et à un niveau organisationnel (pour son entreprise). Certaines méthodes sont prouvées, d'autres, plus empiriques ou populaires : l'ouvrage propose un tri en fonction de leur efficacité relative.



ENGAGEMENT 4.0: POUR UNE EXPÉRIENCE DURABLE AU TRAVAIL, AVEC ET PAR LES COLLABORATEURS

> Par Bernard Coulaty
Editions EMS

Dans un monde du travail hyper-connecté mais en quête de sens sur la place de l'humain, Engagement 4.0 est une invitation à un New Deal pour les organisations et leurs collaborateurs.

Expérience collaborateur, entreprise libérée, bonheur au travail, prise de pouvoir par les millenials... Face aux défis technologiques et sociétaux qui redéfinissent le monde du travail, ce livre trace un chemin vers un engagement durable tant individuel qu'organisationnel, loin des modes éphémères et Ted Talks des gourous du management.

Agenda des dates à retenir de septembre à décembre

- **29 septembre** : Webinaire élections professionnelles à destination des collectivités, à retrouver en ligne sur le site du CDG 59 > Elections professionnelles
- **10 octobre** : information emploi et handicap avec le FIPHFP, obligations des employeur·ses et accompagnement proposé. La réunion se tiendra à 14 h au Cap emploi Grand Hainaut, 12 Bd Froissart à Valenciennes.
- **13 et 14 octobre prochains** : 2 webinaires proposés avec Plurelya. Le premier à destination des correspondants du Pass territorial (bilans, nouveautés, attentes) ; le second à destination des collectivités qui souhaiteraient rejoindre le PASS territorial (présentation du cadre de l'action sociale).
- **17 octobre** : dispositif de signalement, signature de convention avec l'Université de Lille pour que les agent·es du CDG 59 puissent bénéficier du dispositif proposé par l'université. Le CDG 59 propose ce dispositif pour les collectivités mais se devait de faire appel à un tiers pour ses propres agent·es.
- **21 octobre** : égalité professionnelle à 100 %, employeur·ses, agent·es, lauréat·es de concours, jurys de concours, partenaires sociaux mèneront une première action spécifique de co-construction d'outils, au Centre de concours du CDG 59 à Lezennes.



- **Lille (06/10), Avesnes-sur-Helpe (10/11), Douai (15/11)** : rendez-vous avec nos expert·es pour présenter notre nouvelle offre de prévention, la réforme de la protection sociale complémentaire, le fonctionnement du conseil médical. Renseignement : cdg59 > carrière > conseil médical
- Publication du calendrier des **concours** 2023. A noter pour cette fin d'année les concours d'assistant·e socio-éducatif·ve le 6 octobre, d'ATSEM principal de 2^e classe le 12 octobre, d'attaché·e le 17 novembre.
- 8, 10, 15, 17 novembre, sur l'ensemble du département, le CDG 59 avec la CNRACL vous proposent une prise en mains des dossiers **retraite** dématérialisés des agent·es et un point sur la réglementation. Renseignement : emploi@cdg59.fr
- **Elections professionnelles** du 1^{er} au 8 décembre 2022.
- 9 décembre : première journée de la **laïcité**... le CDG 59 vous donne d'ores-et-déjà rendez-vous ce jour-là autour d'un ensemble d'actions et d'outils à déployer dans les collectivités et établissements publics.
- Publication des **rapports sociaux uniques** des collectivités avant le 31 décembre. Retrouvez toutes les informations pratiques sur le site du CDG 59.



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** : Octobre 2022
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue :

retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in !





GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

>> A QUOI ÇA SERT ?

VOTEZ

- > CST : Comité Social Territorial
- > CAP : Commission Administrative Paritaire pour les fonctionnaires
- > CCP : Commission Consultative Paritaire pour les contractuel·les

DU **1^{ER}** AU **8** DÉC. 22

C'est un **droit**, pour les agent·es, de participer à la détermination des **règles individuelles et collectives**. Ça prend **quelques minutes** pour choisir les organisations syndicales qui vous représenteront les **quatre prochaines années**.