

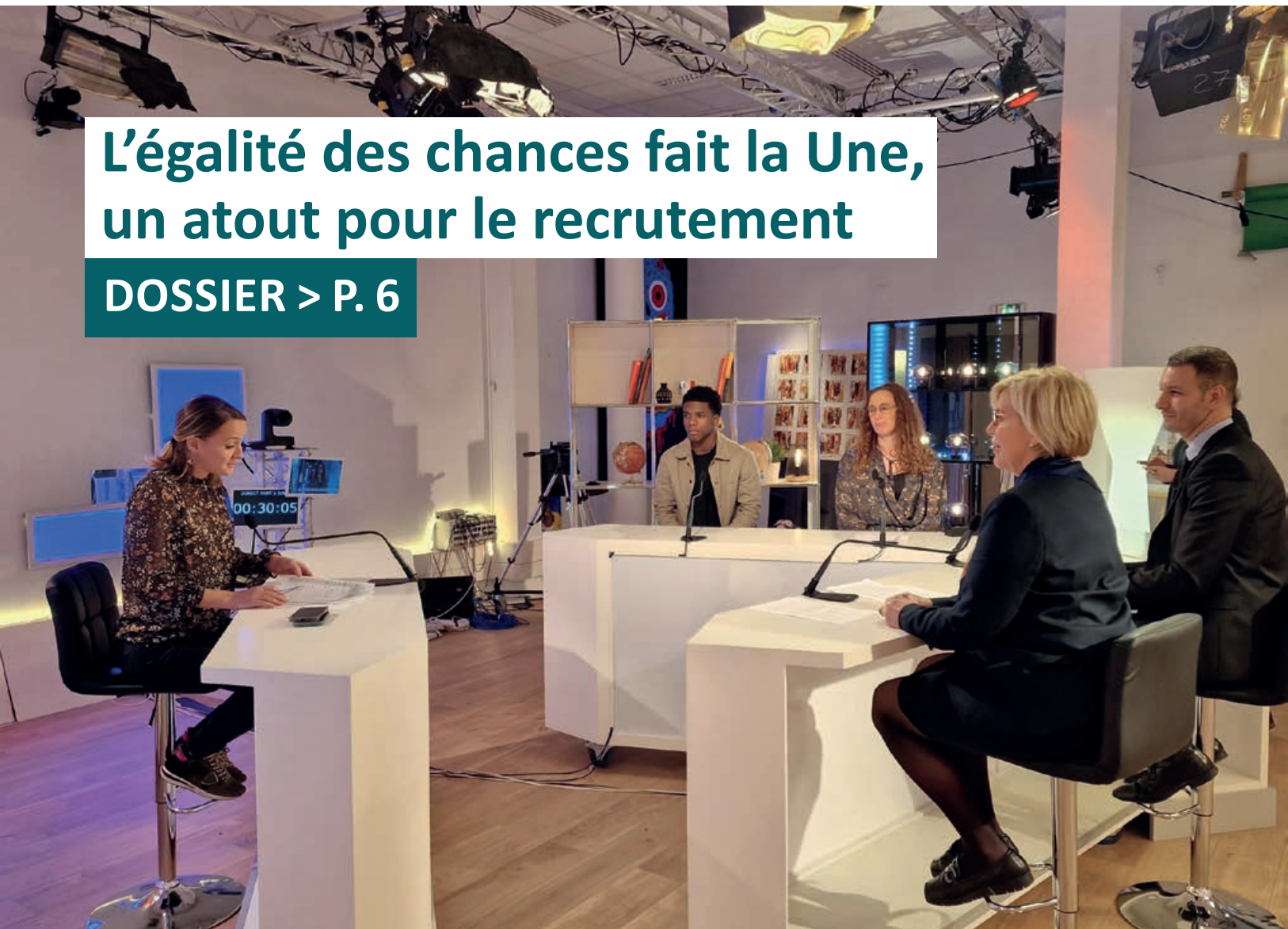
C Public

www.cdg59.fr | Janvier - Février 2023 | 55

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

L'égalité des chances fait la Une, un atout pour le recrutement

DOSSIER > P. 6



> P. 5
Calendrier des
concours 2023-2024

> P. 8
Santé au travail,
les obligations des
employeurs

> P. 12
Interview de Françoise
Descamps-Crosnier,
présidente du FIPHP



Édito



Éric DURAND

Maire de MOUVAUX
Président du Centre de gestion
de la fonction publique territoriale
du Nord.

| 2023, LA SANTÉ DES AGENTS ET L'ATTRACTIVITÉ

L'un ne va pas sans l'autre et les équipes du Centre De Gestion se coordonnent avec sens pour remédier, d'une part, à un absentéisme fort coûteux pour tous, pour les absents, pour la collectivité et pour les présents qui ne peuvent pas éternellement supporter la charge supplémentaire ; et, d'autre part, remédier à des difficultés croissantes de recrutement.

Santé et attractivité, deux orientations complémentaires qui revêtent un ensemble d'actions déjà engagées et bientôt ancrées dans nos modes de fonctionnement.

Derrière la question de la santé des agents, j'entends bien sûr en priorité la prévention de leur santé et l'obligation pour l'employeur de la préserver ; mais aussi leur qualité de vie au travail qui implique de nombreux facteurs : mission, carrière, reconnaissance, les conditions et organisation de son travail...

Comme vous pourrez le lire dans ce CPublic, en tant que fonction support auprès des collectivités et établissements publics, le Centre De Gestion, avec toutes ses expertises, est engagé pour porter les conditions de mobilisation durable des agents dans leur emploi, auxquels contribuent le déploiement des antennes de santé-travail, la promotion interne, l'engagement pour l'égalité des chances, la mise en place d'un Comité Social Territorial garant d'une participation des agents aux changements à venir...

Ce travail de fond au quotidien doit être un investissement de tous les agents, partagé avec les employeurs, pour que sur le long terme la fonction publique territoriale soit viable et attractive.

EN IMAGE

LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES RECRUTENT ET S'ENGAGENT POUR L'ÉGALITÉ DES CHANCES

Le CDG a eu le plaisir de participer à l'« Émission spéciale » animée par Anne-Charlotte Duvivier sur Wéo, la télévision des Hauts-de-France, sur ces thèmes qui nous touchent particulièrement : les recrutements, les voies d'accès à la fonction publique territoriale, la diversité des métiers, l'apprentissage. Avec la participation d'Elisabeth Masse, maire de Saint-André-lez-Lille, vice-présidente du conseil d'administration du CDG 59, Kamel Boutouil, directeur général des services d'Aulnoy-lez-Valenciennes, Myriam Vanrast, Directrice de l'emploi au CDG 59, Phayik Charaf, étudiant en Master métiers de l'action territoriale (MATE) à l'Université de Lille.



LE ZOOM

LE CDG 59 OUVRE SON OUTIL D'ARCHIVAGE NUMÉRIQUE « SESAM » À 92 CENTRES DE GESTION



Face à l'évolution des missions et, corrélativement, des besoins informatiques des Centres de Gestion, un Groupement d'Intérêt Public a été créé en 2017 à l'initiative des CDG et de leur Fédération nationale pour permettre la coopération informatique dans un élan de mutualisation. Aujourd'hui, le GIP fédère 92 CDG et la FNCDG, soit 93 adhérent-es.

En signant cette convention avec le GIP informatique, le Centre De Gestion permet à tous les CDG d'utiliser son service d'archivage numérique SESAM pour la conservation de leurs archives numériques. Une reconnaissance nationale pour notre engagement dans les transitions numériques.

FIN 2022 : 250^e CONVENTION SIGNÉE AVEC LE CDG 59 POUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

C'est un bilan qui dépasse les objectifs. Pas étonnant direz-vous ; il y a, d'une part, une obligation pour les collectivités d'assurer la sécurité et le bon usage des données personnelles de ses citoyen·nes et de ses agent·es ; et d'autre part, la cybercriminalité qui fut particulièrement médiatisée cette année, « même si la sécurité n'est qu'une brique du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) », comme le souligne Gauthier Ducoulombier, Délégué à la Protection des Données (DPD) au CDG 59. « Il s'agit souvent de conventions tripartites, ajoute-t-il, entre le CDG, l'intercommunalité qui fédère et les collectivités, car la désignation du DPD, si elle est obligatoire, peut être mutualisée ». Avec Nicolas Gilliers, également DPD, ils accompagnent les référent·es des collectivités dans la mise en place des étapes qui ponctuent une bonne gestion des données personnelles au sens de la CNIL qui à tout moment peut faire irruption dans les institutions. « Par ces conventions, nous nous engageons pour trois ans sur un accompagnement à la constitution du registre des traitements, la mise en place de plans d'actions, la prise en mains de l'outil M@dis, logiciel de référence pour le DPD », souligne Nicolas Gilliers. Ce travail, commencé en 2019, a donné lieu dernièrement à la fourniture de nombreux plans d'actions et aboutira en 2023 aux premiers audits proposés par le CDG 59, aux établissements publics et collectivités les plus avancées sur le sujet. ■



Gauthier Ducoulombier et Nicolas Gilliers, Délégués à la Protection des Données (DPO) du CDG 59, s'engagent pour trois ans renouvelables auprès des établissements publics et des collectivités sur l'application du RGPD.

Info+

rgpd@cdg59.fr

Signature de l'accord collectif sur la Protection Sociale Complémentaire LA PROCHAINE ÉTAPE : LES COLLECTIVITÉS FONT PART DE LEURS SOUHAITS D'ADHÉSION DANS LE NORD

Employeur·ses élu·es et organisations syndicales ont signé à l'UNANIMITÉ un accord collectif qui définit le périmètre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) santé et prévoyance des agent·es de la fonction publique territoriale du Nord, premier accord signé dans les CDG sur le fondement de l'ordonnance de 2021.

Soulignons que cet accord est issu d'un dialogue social de qualité, au service de la santé au travail des agent·es, dont découlera la consultation des prestataires sur des critères définis ensemble et, au-delà, la gouvernance du déploiement des contrats.

Cette protection sociale complémentaire sera proposée aux agent·es des collectivités et établissements publics locaux du Nord souhaitant faire appel au Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale pour la mise en œuvre de leurs obligations législatives et réglementaires. ■

Info+

Les collectivités et établissements peuvent d'ores-et-déjà signaler au CDG 59 leur souhait d'adhérer au dispositif commun : <http://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/accompagnement-social-des-agents>



Promotion interne, 266 promu-es Comment cela fonctionne et quel est le calendrier ?

Il y a des rendez-vous en management qu'on ne manque pas, la promotion interne en fait partie. En 2022, près de 1 000 demandes de promotions internes sur l'ensemble des collectivités et établissements publics du Nord sont arrivées au service carrière du CDG 59. Mettre à disposition les outils de préinscription, vérifier la complétude des demandes, définir le nombre de promotions en fonction des quotas fixés par les textes nationaux, soit une promotion pour trois agent-es « recruté-es », constituer selon les critères très objectifs la liste des promu-es... chacune de ces étapes rythme les quelques mois que demande cette préparation.

Fin novembre, la deuxième vague de promotion a été communiquée aux collectivités et promu-es. En tout, en 2022, ce sont 266 agent-es qui ont accédé, pour un grand nombre avant les fêtes de fin d'année, notamment au poste d'agent-e de maîtrise pour 133 promu-es, d'attaché-e pour 44, de rédacteur-rices pour 48, de technicien-ne pour 21, ou encore d'ingénieur-e pour 13 d'entre-eux et elles...

Cette forme de dérogation au concours est établie, depuis janvier 2021, sur la base de critères d'évaluation inscrits dans les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Co-écrit entre employeur-ses et syndicats, chaque critère comme l'ancienneté, la formation, la



fonction, le diplôme... apporte au dossier un nombre de points permettant un classement des demandes qui, pour certaines, aboutissent ainsi à la liste d'aptitude.

Comme chaque année en cette période, depuis le 12 décembre et jusqu'au 11 janvier, les collectivités peuvent saisir leurs candidatures sur le site du CDG 59 > Carrière > promotion interne. Dès que le formulaire de préinscription est validé par le CDG, un mail en retour vous donne accès au dossier complémentaire à compléter en ligne avant le 2 février pour un retour au CDG le 16 février.

Rendez-vous sur : CDG 59 > Carrière > Promotion interne

Convention du CDG 59 avec l'Université de Lille - dispositif de signalement des agissements négatifs entre collègues

Les collectivités et établissements publics doivent mettre en place un dispositif de signalement, seuls, avec un prestataire extérieur ou avec le Centre De Gestion qui propose ce service d'écoute et d'orientation des agent-es.

Dans ce sens, le CDG 59 doit également proposer à ses agent-es un dispositif de signalement, avec un prestataire extérieur. L'Université de Lille ayant mis en place un tel dispositif et celui-ci ayant

fait ses preuves, le rapprochement s'est conduit naturellement avec ce partenaire de longue date.

Pour Éric Durand, la Qualité de Vie au Travail se matérialise ici par une action concrète, de celles qui permettent d'assurer un recours aux agent-es en situation de violence au travail.

Personne ne peut être atteint dans son intégrité, personne ne peut être mis en danger sur son lieu de travail.



Résultat des élections professionnelles

Ce grand rendez-vous du calendrier social s'est tenu du 1^{er} au 8 décembre dernier, par vote électronique dorénavant courant pour la plupart des CDG qui enregistrent, malgré tout, des taux de participation similaires aux autres CDG mais plus bas que la précédente édition dans chaque catégorie. La participation à l'élection du Comité Social Territorial est alors de 22 % avec 1 500 bulletins ; 42 % pour la Commission Administrative Paritaire pour les catégories A, soit 649 bulletins ; 35 % pour la Commission Administrative Paritaire pour les catégories B, soit 1 059 bulletins ; 22 % pour la Commission Administrative Paritaire pour les catégories C, soit 3 785 bulletins.

Les résultats et l'ensemble des procès-verbaux sont disponibles en ligne sur le site du CDG 59 :

cdg59.fr > Élections professionnelles
Une brochure sera diffusée courant du trimestre pour présenter le détail et les listes normatives par instance.



CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS 2023 - 2024

Le calendrier des concours et des examens 2023 - 2024 a été publié sur le site internet du CDG 59 et des autres CDG des Hauts-de-France qui coordonnent leurs actions au niveau régional. Plus de 700 postes sont ouverts pour 2023. Les ingénieurs y sont présents en force avec 258

postes à pourvoir et des inscriptions qui ont commencé le 10 janvier dernier. Au programme, également cette année, nous retrouvons le concours des auxiliaires de puériculture de classe normale pour 75 postes et les rédacteurs principaux de 2^e classe pour 70 postes. ■

Concours et examens professionnels	Date(s) des 1 ^{re} épreuves	TOTAL : nb. de postes pour la région
Agent de maîtrise (examen professionnel)	jeudi 26 janvier 2023	--
Psychologue (concours sur titres)	à compter du lundi 23 janvier 2023	32
Professeur d'enseignement artistique (I, E et 3 ^e)	à compter du lundi 30 janvier 2023	35
Médecin (concours sur titres)	à compter du lundi 6 février 2023	20
Infirmier en soins généraux	à compter du lundi 30 janvier 2023	32
Auxiliaire de puériculture de classe normale	à compter du lundi 6 mars 2023	75
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (I, E et 3 ^e)	jeudi 25 mai 2023	37
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2 ^e classe (I, E et 3 ^e)	jeudi 25 mai 2023	22
Puéricultrice (concours sur titres)	à compter du lundi 6 février 2023	26
Ingénieur (concours)	mercredi 21 et jeudi 22 juin 2023	258
Rédacteur principal de 2 ^e classe	jeudi 19 octobre 2023	70
ATSEM principal de 2 ^e classe (I, E et 3 ^e)	mercredi 11 octobre 2023	A venir
Aide-soignant de classe normale	à compter du lundi 9 octobre 2023	A venir

Comité Social Territorial, LA NOUVELLE INSTANCE DU DIALOGUE SOCIAL AU 1^{ER} JANVIER 2023

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le Comité Social Territorial (CST) qui est dorénavant l'instance par excellence du dialogue social au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public. Il a remplacé le comité technique et le CHSCT à l'issue des élections professionnelles de décembre. Composé de représentant·es de la collectivité et du personnel en nombre égal, il est compétent pour l'ensemble des agent·es quel que soit leur statut et sur toutes les questions collectives intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines de la collectivité : le fonctionnement et l'organisation des services ; la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agent·es dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et à l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail ; l'accessibilité des services et qualité des services rendus ; l'orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; les lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels ; les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.... ■



L'égalité des chances fait la Une, un atout pour le recrutement

Le travail engagé par le CDG 59 sur l'égalité professionnelle et le respect de la diversité est un de ces piliers qui vise à renforcer l'attractivité de la fonction publique territoriale.



Le recrutement dans la fonction publique territoriale s'essouffle, par manque de jeunes, seulement 7 % des effectifs ont moins de 30 ans, et une moyenne d'âge proche des 47 ans. Les récentes études mettent en exergue des attentes des moins de 35 ans en terme d'emploi que l'on retrouve dans les atouts des institutions territoriales : des valeurs qui parlent aux candidat-es, un engagement utile, une carrière évolutive, la sécurité de l'emploi, tout en ayant un équilibre vie professionnelle et privée, dans un environnement aux valeurs humaines et sociétales en accord avec son temps.... Encore faut-il le faire savoir !

Les sources d'inégalité sont protéiformes et pourtant il n'y a qu'une et une seule égalité professionnelle, celle qui fait que la collectivité, l'établissement, l'entreprise doit ressembler à son territoire.

Un long travail est engagé sur l'égalité femme/homme, et il y a encore des différences de traitement. Les causes sont multiples et méritent d'être analysées : pourquoi les femmes accèdent moins à la formation continue que les hommes, pourquoi sont-elles majoritairement présentes dans certaines formations de l'enseignement supérieur et qu'elles deviennent minoritaires dans les postes d'encadrement...

Puis, il y a des inégalités plus discrètes, plus complexes à saisir : par exemple entre les jeunes et les seniors ; pour les personnes touchées par la maladie ou le handicap ; pour des questions d'origines, de lieu d'habitation, de quartier ; ou d'engagement syndical ; de pratique religieuse ; de situation familiale...

Pour le Centre De Gestion, c'est un engagement de longue date. Aujourd'hui, ses équipes accompagnent les collectivités dans l'écriture de leurs propres plans d'égalité professionnelle. Mais pour l'ensemble des publics, employeur-ses, candidat-es, agent-es, partenaires, il est nécessaire de revenir sur les messages.

Avec le soutien du Fonds d'égalité professionnelle, le Centre De Gestion a donc lancé une campagne de sensibilisation, de décembre à mars, en proposant une charte d'égalité professionnelle, dix vidéos sur les bonnes pratiques, trois reportages sur la diversité des métiers et l'égalité de traitement, ainsi que la participation à des émissions dédiées sur Wéo, la chaîne TV régionale, et un spot publicitaire largement diffusé sur les médias en ligne de La Voix du Nord, Wéo et M6 tout spécifiquement dédié aux « petites phrases » en entretien d'embauche qu'on ne devrait plus entendre.

> Une charte d'engagement : s'inspirer pour l'égalité

Le Centre De Gestion propose cette charte de l'égalité professionnelle, à retrouver en page de couverture de ce CPublic. Celle-ci vient d'être réalisée avec différent-es représentant-es des collectivités, des lauréat-es aux concours, des partenaires sociaux... En 10 points, elle propose des pistes de réflexion, d'amélioration ; et surtout d'ouvrir le débat dans les institutions en faveur des valeurs d'égalité, de neutralité et de respect de la différence.



Les bonnes pratiques qui font parler des collectivités territoriales

Plusieurs reportages ont été réalisés et en cours de diffusion sur Wéo et sur nos réseaux sociaux pour illustrer des bonnes pratiques dans les collectivités ; des initiatives RH qui contribuent à l'attractivité, si cruciale pour les jeunes en quête d'orientation en ce début d'année.

Retrouvez toutes les ressources et vidéos en ligne :

Cdg59.fr > égalité professionnelle et diversité



> Le Syndicat intercommunal des Dunes de Flandre (SIVU) : s'engager dans un plan d'égalité professionnelle

Valérie Dusautoir, Directrice des Ressources Humaines du SIVU, s'est engagée dans un plan d'égalité avec des mesures très concrètes pour garantir l'égalité de traitement des candidatures et professionnaliser le recrutement.



> La Cordée : rendre la fonction publique accessible



Hindati Simpara, Déléguée générale de l'association La Cordée porte la démarche « ose la fonction publique ». Il s'agit ici d'accompagner des demandeur·ses d'emploi qui souhaitent intégrer la fonction publique, en leur offrant un mentorat individualisé par un professionnel de l'action publique pendant 6 mois, des visites d'administrations, des ateliers de découverte de la fonction publique. Créée à l'initiative d'ancien·es élèves de la classe préparatoire égalité des chances de l'ENA, La Cordée rassemble des cadres des trois fonctions publiques, du para-public et du privé, ayant en commun une trajectoire positive d'ascension sociale.

> DuoDays : accueillir une personne en situation de handicap et sensibiliser son équipe

Elodie Decargny, Directrice générale des services de la Mairie d'Haumont a accueilli Fiona et trois autres jeunes en situation de handicap dans la cadre des DuoDays, en fin d'année. C'est l'occasion de montrer, d'une part, aux personnes accueillies qu'elles peuvent être utiles dans un métier, et d'autre part, de sensibiliser les équipes à la diversité des situations de handicap au travail, mais aussi de découvrir de nouveaux talents !



La fonction publique territoriale, la seule « entreprise » qui offre des carrières aussi évolutives

En décembre dernier, le Centre De Gestion a participé à l'« Émission spéciale » présentée par Anne-Charlotte Duvivier sur Wéo, la télévision régionale des Hauts-de-France. Le sujet de fond était le recrutement, mais aussi l'égalité des chances. Elisabeth Masse, maire de Saint-André-lez-Lille, vice-présidente du CDG 59, a ainsi rappelé l'engagement de long terme du CDG en matière d'égalité professionnelle, avant d'évoquer son propre parcours d'aide-soignante jusqu'à son engagement d'élue. La fonction publique offre ces possibilités d'évoluer comme vient appuyer Kamel Boutouil, aujourd'hui directeur général des services d'Aulnoy-lez-Valenciennes, également sur le plateau. « Non seulement les missions sont très diverses dans une collectivité, on se sent d'une grande utilité en lien direct avec la population, mais en plus les possibilités professionnelles sont aussi variées que nombreuses ».



La santé des agent·es, une obligation pour les employeur·ses, un service en plus pour le CDG 59

La santé des agent·es est un engagement au quotidien. Les 250 métiers de la fonction publique territoriale représentent des risques professionnels importants. Si le taux d'absentéisme n'est pas plus important qu'ailleurs avec 5,2 % dans les collectivités territoriales du Nord pour la maladie ordinaire, contre 5,5 % tous secteurs d'activités confondus en France, il représente un coût non négligeable pour la collectivité. A cela vient s'ajouter le coût de la réparation bien plus élevé que celui de la prévention.

A la lecture des textes, parus en 2022, tels que le Plan Santé au travail dans la fonction publique ou encore le décret du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale, il fallait réorganiser les services pour répondre aux nouvelles obligations, et aller plus loin pour proposer une autre approche de l'organisation en santé au travail, moins centrée uniquement sur les visites médicales et donnant la priorité aux actions collectives de prévention le plus en amont possible des risques.

Le conseil d'administration du Centre de gestion a décidé de faire évoluer les tarifs pour adhérer au pôle prévention fixant le montant à 85 euros pour les collectivités affiliées et 97 euros pour les collectivités adhérentes au socle commun par an et par agent·e.

« Nous restons bien en-deçà des tarifs des pôles du secteur privé et nous nous engageons à un accompagnement de qualité avec nos médecins, infirmières, psychologues, ergonomes, préventeurs », comme a pu le souligner Éric Durand, Président du



Photo d'Anouk Desury, qui suit de près le projet de santé du CDG 59. Elle accompagne depuis plusieurs semaines des agent·es se préparant au retour à l'emploi jusqu'au premier jour de la reprise, comme ici. Ses photographies sont un support de sensibilisation, de prévention et d'information aux risques de désinsertion professionnelle face à la complexité des parcours de retour à l'emploi. © Agence LightMotiv

Conseil d'administration. « La médecine du travail n'est pas une obligation pour le Centre De Gestion, on l'a développé à la demande des collectivités il y a 10 ans. Le CDG 59 doit faire face à une évolution de la prise en compte de la santé au travail ».

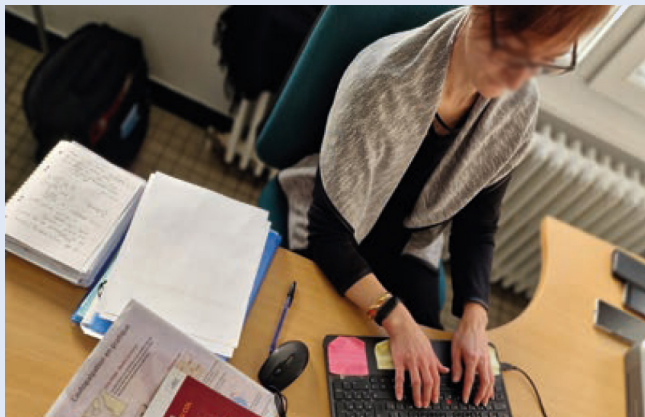
Par cette contribution annuelle, les employeur·ses rempliront leurs obligations de suivi médical pour leurs agent·es tous les deux ans et ils pourront aussi agir sur l'absentéisme en activant toutes les expertises du Centre De Gestion pour développer une politique de prévention. Le suivi médical que doit organiser chaque collectivité pour son personnel est obligatoire, par contre le centre de gestion n'a pas l'obligation de mettre en place ce service. Le Centre De Gestion a décidé d'activer cette mission facultative qui s'étoffe pour répondre aux obligations fixées aux employeur·ses dans le décret d'avril 2022.

Le coût de la médecine du travail

La mutualisation via le CDG permet à chaque collectivité de respecter ses obligations de suivi médical des agent.es

Le Centre De Gestion du Nord applique dorénavant un tarif de 85 euros par agent pour les collectivités affiliées et 97 euros pour celles adhérentes au socle commun, par an et par agent·e. Est-ce cher ? Dans le cadre d'une médecine du travail inter-entreprises privée, il faut compter en moyenne un ticket d'entrée de 60 euros par agent·es par an, et ajouter entre 90 à 150 euros par visite médicale, auxquels s'ajouteront sur facturation chaque nouvel acte, le suivi des préventeurs santé et sécurité au travail, l'intervention des spécialistes (ergonome, psychologue, assistante sociale)...

UNE MATINÉE ORDINAIRE À L'ANTENNE SANTÉ-TRAVAIL DE RÂCHES



M.V., infirmière, évalue l'état général de santé de l'agent-e, physique et psychologique. Ce rendez-vous permet d'identifier des risques et de faire de la prévention. La proximité avec le médecin permet d'agir vite avec les expert-es si nécessaire.



Aurélien Gautrand commence son apprentissage à Pecquencourt, pour être jardinier paysagiste. Il rencontrera au préalable la docteure Galiègue pour sa prise de poste.

Dès l'ouverture, trois personnes s'installent dans la salle d'attente flambant neuve, mise à disposition par la mairie de Râches. Trois portes derrière lesquelles il y aura, ce jour, la docteure Christine Galiègue, l'infirmière M.V et une troisième salle qui peut être dédiée à un-e médecin ou un-e psychologue. Depuis l'inauguration en juin, M.V reçoit sans relâche les agent-es à hauteur de 30 minutes par rendez-vous ; soit le temps de conduire le questionnaire de santé habituel, contrôler la vue, l'audition, la tension, l'état général de santé, mais aussi l'activité professionnelle pour évaluer les éventuelles expositions aux risques, les postures, l'intensité de travail, les horaires, les temps de trajet, et parfois le contexte familial. « Tout ceci doit permettre d'anticiper, de prévenir, d'aiguiller si besoin, souligne M.V. Si j'identifie un agent confronté à un risque physique ou psychologique, j'en informe immédiatement le médecin qui prendra la décision de faire intervenir un spécialiste, un psychologue, un ergonome, l'assistante sociale ».

Sur le bureau, plusieurs prospectus de prévention santé sont présentés. « Cette rencontre permet de passer les messages : vaccinations, dépistages des cancers et autres sensibilisation en fonction de l'âge ». Au même moment arrive à l'antenne santé-travail Aurélien Gautrand. Il vient tout juste de commencer son contrat d'apprentissage à Pecquencourt. Il se prépare à 5 années de formation au métier de jardinier paysagiste ; sujet qu'il semble déjà parfaitement maîtriser. C'est en tout cas avec passion qu'il parle de son travail de saison sur les graminées, les nouvelles techniques mécaniques pour traiter les mousses, la taille des arbres, l'aménagement des bassins. Il sera accueilli par la docteure Galiègue pour sa toute première visite médicale du travail. « Pour la conduite d'engins autoportés, souligne-t-il, il faut passer avant par la visite médicale ». Ce travail est physique, en extérieur, ce qui plaît particulièrement à Aurélien, et la docteure du CDG 59 pourra l'accompagner dans son projet, en veillant sur sa santé, avec lui, pour qu'il puisse s'accomplir professionnellement.

Lutter contre l'absentéisme et la désinsertion professionnelle

Le guide des agent-es en arrêt

Ce guide est le maillon manquant entre l'agent-e, l'employeur-se et les professionnel-les de santé. Dans ses démarches et son retour à l'emploi, ce guide est utile à chaque personne en arrêt maladie.

Il est le résultat de l'implication des services du CDG 59 pour accompagner les agent-es en arrêt pour raison de santé dans la complexité administrative, et des échanges dans le cadre de la recherche-action menée sur la santé mentale avec le Conservatoire National des Arts et Métiers, des responsables RH des collectivités, des partenaires sociaux, des agent-es en arrêt, des

professionnel-les de santé... et d'une co-construction avec le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).



Info+

Retrouvez le guide, et d'autres ressources, sur le site du CDG 59.

De nombreux liens interactifs mènent à des fiches pratiques :

<http://www.cdg59.fr/prevention/ressources/>

« Le handicap invisible sera une priorité en 2023 »

> Interview de Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du FIPHFP

Ancienne Maire et députée des Yvelines, aujourd'hui présidente du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, le FIPHFP, Françoise Descamps-Crosnier nous fait part de son engagement de manière pragmatique, « en matière d'emploi, il y a le pilier financier et le pilier humain ». C'est sur ces deux volets qu'elle accompagne les employeur·ses, toujours vigilante sur les transformations émergentes.



CPublic : En tant qu'employeuse territoriale, quelle a été votre perception du handicap dans votre collectivité ?

Françoise Descamps-Crosnier : Quand on est élue, on pense et on agit à destination des habitants. Mais très rapidement, comme lors de la rédaction du document unique des risques professionnels, les conditions de travail des agents et la lutte contre les discriminations prennent toute leur importance.

CPublic : Quelle est la situation du handicap dans les collectivités territoriales ?

F. D-C : Rappelons que l'employeur doit intégrer des personnes en situation de handicap dans ses effectifs à hauteur de 6 % minimum. La fonction publique territoriale respecte dans son ensemble cet engagement. Mais, c'est un travail sans relâche. Le taux de chômage des personnes en situation de handicap est de 14 %, soit deux fois plus que l'ensemble des demandeurs d'emploi. Il faut faire en sorte que les employeurs

et les personnes en recherche d'emploi se rencontrent, nos liens avec le Centre de gestion en tant que relais est essentiel dans ce sens.

CPublic : Quels sont les nouveaux outils à la disposition des employeurs ?

F. D-C : Des aménagements de postes font partie de nos attentions particulières pour, entre autres, réduire les délais ou pour mettre en place du prêt de matériel, comme avec l'AGEFIPH, ce qui permet de l'essayer

sur la compatibilité entre l'offre du marché et la réelle accessibilité pour les utilisateurs. Nous travaillons également sur les nouvelles organisations du travail, comme le travail à distance. Celui-ci se développe mais ne doit pas isoler davantage les agents. Des espaces de co-working aménagés sont donc étudiés. Enfin, une grande offre de formation est accessible pour mieux appréhender le handicap, repenser ses modalités de travail, se préparer et préparer l'équipe à l'accueil d'un nouveau collègue.

Dans la fonction publique, tout agent a le droit de consulter un référent handicap.

avant d'investir. Dans nos axes d'actions prioritaires, il y a aussi la question de l'accès au numérique. Nous sommes très vigilants

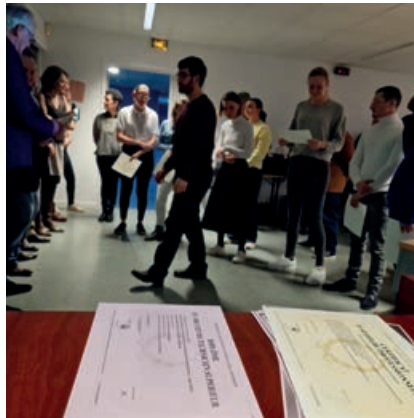
CPublic : Que vise la récente circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de référents handicapés dans la fonction publique ?

F. D-C : La loi prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés pour le privé. Cela veut dire qu'en interne, l'accompagnement tend à se professionnaliser. Dorénavant, dans la fonction publique, tout agent a le droit de

consulter un référent handicap, chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière et de coordonner les actions menées par son employeur en matière d'accueil, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. La carrière des personnes handicapées était jusqu'alors la grande oubliée des politiques RH.

CPublic : L'AGAP Formation et le Centre De Gestion viennent de remettre leur diplôme à 34 apprentis, les employeurs territoriaux sont-ils présents sur ce champ ?

F. D-C : L'apprentissage aménagé est un dispositif d'entrée dans le monde du travail par la voie de l'alternance, et pas seulement pour les catégories C, mais bien du CAP au Bac+5. Pour cela, les employeurs sont aidés financièrement. Cette première porte d'entrée est un atout majeur dans l'insertion professionnelle. Bien souvent, cela se traduit par une titularisation et, surtout, par un enrichissement de la collectivité qui s'ouvre à la diversité. Et cela dépasse la dimension humaine. Le nouvel agent saura montrer son utilité. La loi de Transformation de la Fonction Publique facilite ce parcours.



Fin novembre, le CDG 59 remettait avec émotion leurs diplômes aux apprentis en situation de handicap que le Centre a suivi parfois pendant trois ans.

CPublic : En ce début d'année, est-ce qu'une grande cause en particulier sera portée par le FIPHFP ?

F. D-C : Comme évoqué précédemment, il y aura entre autres, l'accès au numérique, le parcours professionnel, les nouvelles modalités de travail... mais aussi, un axe prépondérant mis en lumière par notre conseil scientifique, celui du handicap

invisible. Il sera notre grande cause 2023. Cela rejoint les travaux menés par le CDG 59 sur la santé mentale et le cancer du sein au travail, mais aussi, les agents touchés par des lésions cérébrales acquises qui nécessitent un accompagnement spécifique ; le collectif doit être sensibilisé et nous programmons un grand tour de France sur ce thème en 2023.

Info+

Retrouvez sur le site du CDG 59 les services proposés aux employeurs dans le cadre de sa Mission Accessibilité et Maintien dans l'Emploi, aux côtés du FIPHFP :

Cdg59.fr > Prévention > Notre engagement avec le FIPHFP

ainsi que toute l'actualité et les aides du FIPHFP sur www.fiphfp.fr



Nouvelle convention entre le CDG 59 et le FIPHFP

« Je suis très fier de signer officiellement le renouvellement de notre partenariat pour la 5^e fois, portant nos actions jusqu'en 2025. Depuis 2018, le CDG 59, a noué un partenariat fort avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ». C'est en ces termes qu'Éric Durand, Président du CDG 59 a accueilli Marc Desjardins, Directeur général du FIPHFP, pour signer le 8 décembre dernier cette nouvelle convention qui unira les deux entités visant à accompagner les collectivités et les personnes en situation de handicap dans l'emploi. Sur les bases d'une expérience qui a fait ses preuves avec l'accompagnement de 65 apprentis et de 165 agent-es, de nouveaux enjeux se profilent pour Marc Desjardins, « *aller plus loin en terme d'apprentissage de personnes handicapées est une priorité nationale, le sourcing pour aider les employeurs à trouver*

les personnes en situation de handicap, l'optimisation à l'accès au matériel adapté, et encore, la préparation des institutions à l'emploi accompagné. »

Cette convention mettra au cœur de la politique RH des collectivités territoriales des accompagnements sur mesure pour les personnes en situation de handicap. Celle-ci cible particulièrement la qualification des agent-es sur le handicap au travail en organisant des sessions de formation ; à favoriser le recrutement de travailleur-ses handicapé-es dans la fonction publique en accompagnant l'intégration et en veillant à accroître l'emploi durable ; en favorisant le maintien dans l'emploi et le reclassement ; en développant des actions innovantes comme la pair-aidance pour prévenir la désinsertion professionnelles des personnes en arrêt de longue durée.



Concours

La course aux candidat·es

Alors que le concours d'attaché.e vient de se tenir, le centre de gestion poursuit ses actions pour promouvoir les métiers de la fonction publique territoriale. Comment mobiliser les candidat·es ? Quelles sont leurs attentes ?

3 618 candidat·es étaient inscrit·es au concours d'attaché.e le jeudi 17 novembre, pour les Hauts-de-France. L'organisation est digne du baccalauréat pour les équipes des CDG et la coordination régionale ; celle-ci met en œuvre un centre important à Lezennes, un à Loos, trois dans le Pas-de-Calais et un dans la Somme. Pour bien mesurer toute l'importance de l'événement, ce sont 2 121 agent·es qui en interne ont pratiqué l'exercice, pour 1 072 externes et 425 personnes pour la troisième voie.

Le tout était supervisé par un jury d'expert·es, présidé par Catherine Prouveur, DRH de la Communauté d'agglomération de la porte du Hainaut.

« VOUS AVEZ 4 HEURES »

Au programme, pour les candidat·es externes, l'énoncé était « entre développement local et transition écologique, les collectivités territoriales doivent-elles choisir ? », ou pour grand nombre des candidat·es internes et issus de la troisième voie, le thème était « la gestion dématérialisée de la relation aux usagers ».

Mais qui sont les 425 personnes dites de « la troisième voie » ou du « troisième concours » ? Le troisième concours s'adresse aux actif·ves du secteur privé, aux acteur·rices du monde associatif et aux élu·es locaux·ales, justifiant de huit années d'expérience professionnelle. Il se caractérise par le fait qu'il n'y a pas de condition de diplôme pour passer l'épreuve.

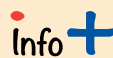
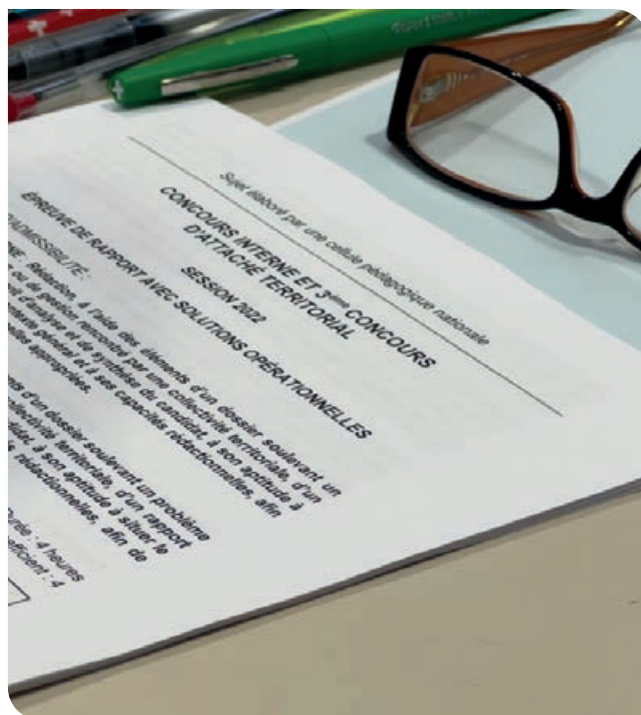
Le rendez-vous est pris en ce début d'année pour les inscriptions au concours d'ingénieur.e à partir du 10 janvier pour 258 postes à pourvoir, ainsi que les inscriptions au concours de rédacteur·rice principal 2^e classe, à partir du 7 février, pour 145 postes à pourvoir.

NOUVEAUTÉ :

Vos besoins en recrutement. Depuis janvier 2022, le CDG 59 a mis en place le recensement dématérialisé qui s'effectue en 2 étapes : désigner votre référent·e concours et déclarer vos postes.

Toutes les informations à cette adresse :

<http://www.cdg59.fr> > être-agent-public-territorial > recensement-des-postes



Les concours de la fonction publique territoriale, comment ça marche ?

Retrouvez l'intégralité du reportage dédié aux concours sur la chaîne Youtube du CDG 59 > Égalité pro - reportage #1 : Les concours de la fonction publique territoriale, comment ça marche ?



Pourquoi participer au concours d'attaché ?



Nous avons posé la question aux candidat·es, en sortie de salle.

« C'est un vrai challenge personnel et professionnel ».



« C'est avoir une reconnaissance des compétences pour la fonction publique et cela permet d'avoir une certaine mobilité entre les différentes fonctions publiques ».

Pack Mairie connectée

Dorénavant pour les collectivités de moins de 2 000 habitant·es

Un financement, jusqu'à 80 %, en accès et équipements informatiques était rendu possible pour les collectivités de moins de 1 000 habitant·es, jauge qui passe à 2 000 habitant·es au 1^{er} janvier. Il suffit de contacter le CDG 59. Plusieurs communes ont fait le pas comme Drincham et Zuytpeene ; elles témoignent sur les tenants et aboutissants.



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 et de l'Europe.

L'objectif est d'assurer une présence essentielle sur internet pour diffuser les informations de la commune, d'avoir une messagerie sécurisée, de dématérialiser certains échanges avec les administrés et les autres administrations publiques, plus un stockage sécurisé des données, avec une possibilité d'achat d'une station de travail compatible avec le télétravail à un prix minoré... entre autres services inclus dans le pack mairie connectée.

À ZUYTPEENE, LES DERNIERS SONT LES PREMIERS

Comme le fait remarquer Christian Belynyck, maire de Zuytpeene, la commune de 550 habitant·es est la dernière de France par ordre alphabétique ; mais, c'est la toute première à avoir signé pour le pack mairie connectée. En matière d'informatique, ici, c'est l'entraide avant tout ; on connaît quelqu'un dans la commune ; on s'appelle entre mairies ; et, il y a un prestataire qui essaie, comme ce jour, de débloquer à distance le logiciel de paie. Quand Monsieur le maire a été informé de cette possibilité, c'était une aubaine à saisir. Evelyne Neuville y est secrétaire de mairie. : « Le Centre De Gestion est très accompagnant ; une délibération type est fournie, la convention est rapidement signée et très vite nous avons eu une nouvelle adresse mail. Notre site internet est déjà fait ; je peux maintenant alimenter les pages, c'est très simple. Il y a aussi le module de partage sécurisé de fichiers et le certificat de signature électronique, comme pour envoyer les délibérations, que nous utiliserons par la suite ». Evelyne Neuville partage son temps de travail avec la mairie de Zermezele, 225 habitant·es, qui a également opté pour le pack mairie connectée.

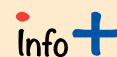


À DRINCHAM, DES FUITE S OUI, MAIS PAS INFORMATIQUES

Il a fait très froid cette nuit dans les Hauts-de-Flandre. Patrick Thoor, maire de Drincham, gère la fuite de canalisation de la salle municipale pour garantir le goûter de fin d'année cet après-midi. Le budget est limité et Margaux Lefranc, secrétaire de mairie, souligne qu'une prestation informatique extérieure peut coûter entre 100 et 150 euros par mois, sans compter les moyens de sauvegarde, l'antivirus... « C'est beaucoup



pour une commune de 282 habitant·es, nous avons maintenant notre propre nom de domaine @drincham.fr, les habitants sont sûrs que le mail vient bien de la mairie. Pour certains outils informatiques on a besoin d'un PC performant, le Centre De Gestion est en train de configurer le nôtre. Le site internet est en cours de construction avec le service Cre@tic du CDG 59. La dématérialisation sera plus facile comme le nécessitent nos échanges avec la préfecture avec l'outil P@stel. »



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



... À LIRE, À VOIR



LA PERMAENTREPRISE ; UN MODÈLE VIABLE POUR UN FUTUR VIVABLE, INSPIRÉ DE LA PERMACULTURE

> De **Sylvain Breuzard**
Éditions Eyrolles, 2021

Un autre mode de production existe dont l'entreprise pourrait s'inspirer : c'est la permaculture. Sylvain Breuzard transmet son expérience et propose aux chefs d'entreprise volontaires de passer en mode « perma ». Les entreprises pourraient devenir de puissantes forces de changement en développant trois principes éthiques indissociables : « prendre soin des humains », « préserver la planète », « se fixer des limites et partager équitablement ».



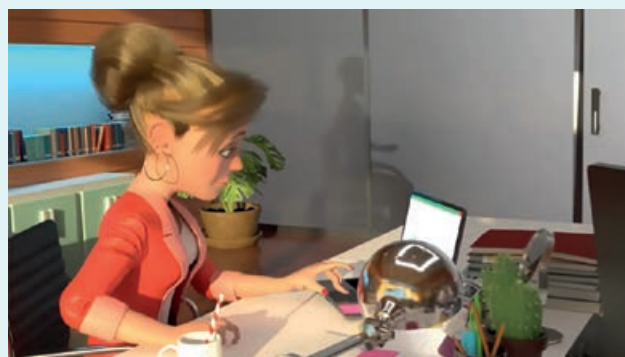
L'ART MARTIAL DU LEADERSHIP: RÉSOUDRE LES CONFLITS, CONSTRUIRE LA COMMUNAUTÉ, ET TRANSFORMER LES ORGANISATIONS

> Par **Arnold Mindell**
Livre grand format, 2022 - Interéditions

Les leaders, tant dans la vie publique que dans la sphère professionnelle, peuvent être désavoués. Condamnés parfois pour leur usage du pouvoir qui peut prendre un chemin dictatorial. Condamnés d'autres fois pour avoir voulu éviter le débat public et s'être montrés trop faibles. Entre management autoritaire et laxiste, Arnold Mindell propose une troisième voie fondée sur une nouvelle approche intitulée Démocratie profonde. Il s'agit d'une posture qui renforce l'écoute et le partage entre les individus avec une volonté de changement adossée à une approche psychologique. Ce livre fait montre d'une sagesse intemporelle, prenant en compte notre époque et notre existence pour proposer une nouvelle forme de Leadership.

« ERREUR 404 », COMMENT L'ARRIVÉE D'UN-E COLLÈGUE EN SITUATION DE HANDICAP PEUT-ELLE ÊTRE VÉCUE ?

Avec beaucoup d'humour, ici en tout cas, ou du moins avec un rebondissement inattendu... l'association « Les Entreprises pour la cité » ont produit cette animation qui a pour vocation de sensibiliser les agents, managers et employeurs sur les préjugés et le handicap invisible.



<https://www.youtube.com/watch?v=Zg7TXoLxWoA>

Les entreprises pour la Cité est un réseau d'entreprises qui investit dans l'innovation sociale depuis plus de 30 ans.

Pour en savoir plus : <https://www.reseau-lepc.fr/>

Les arrivées



> Murielle Vaneuil vient de rejoindre les équipes du CDG 59 en tant que responsable du Conseil médical.

Un travail important sera mené les mois à venir pour sensibiliser, conseiller et accompagner les collectivités dans la mise en œuvre des nouvelles dispositions issues de la réforme nationale des instances médicales. Le service jouera également un rôle prépondérant à l'organisation des réunions du conseil médical qui examine les situations des agent-es en position d'indisponibilité, mais également les réintégrations ou encore les inaptitudes et reclassements.

Du renfort pour l'équipe de santé au travail du CDG 59

Ils viennent d'intégrer les équipes :

- Elodie Valentin : ergonome spécialisée en organisation du travail
- Un médecin du travail supplémentaire très prochainement, le recrutement est en cours.

AGENDA

Dates à retenir de janvier à avril

> 12 janvier 2023 : inauguration de l'antenne santé-travail de Caudry

Ce nouvel accueil vient s'ajouter au maillage de médecine préventive du CDG59 sur le territoire. Les agent-es des collectivités du caudrésis, du caudrésis et des alentours accéderont en un seul point à tous les équipements et expertises pour leur suivi médical ordinaire et spécifique.



Credit photo : Raymond Troy



> 16 janvier 2023 : émission Éco & Co sur Wéo, la chaîne régionale

Éric Durand, président du CDG 59 est l'invité de Jean-Michel Lobry dans l'émission Éco & Co dédiée à l'économie régionale, sur le thème du recrutement dans la fonction publique territoriale, de la diversité des métiers et de l'attractivité.

A retrouver en ligne sur weo.fr > Emissions > Eco & Co

> 30 janvier 2023 : 1^{re} réunion du Comité social territorial

Le CDG 59 organise en ses murs pour l'ensemble des collectivités de moins de 50 agent.es le tout premier Comité Social Territorial (CST), nouvelle instance consultative par laquelle s'exerce le droit à participation des fonctionnaires territoriaux, de représentation et de dialogue social. Le CST est obligatoirement consulté pour avis sur les questions d'ordre collectif.

> 2 février 2023 : Conférence Régionale de l'Emploi Territorial (CRET) à Beauvais

Les Centres De Gestion des Hauts-de-France sont heureux de convier les collectivités du territoire à la prochaine CRET qui aura pour thème « co-construire le dialogue social de demain ». Avec plus de 63 000 agent-es pour 3 800 collectivités accompagnés par les 5 Centres De Gestion sur les questions de ressources humaines et particulièrement de l'emploi. Cette rencontre est LE rendez-vous d'anticipation pour les élu-es, les DGS, les services RH, les secrétaires de mairie, les partenaires sociaux...

Renseignements et inscriptions : <https://www.cdg60.com/conference-regionale-de-lemploi-territorial/>



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 : Janvier 2023
- ISSN : 1964-5457
- Tirage : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue :

retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in ! 



LES ENGAGEMENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

les collectivités et leurs agent.e.s s'engagent à :

1 DÉFENDRE LA DIVERSITÉ
COMME UNE **RICHESSE** AU TITRE DES VALEURS FONDAMENTALES DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

origines, âge, lieu d'habitation, orientation sexuelle, statut marital, religion, convictions politiques ou syndicales, handicap, etc.

2 AVOIR DES EFFECTIFS
DANS LES INSTITUTIONS
À L'IMAGE DU **TERRITOIRE**

3 PRENDRE EN COMPTE
DANS SON ENSEMBLE LE **HANDICAP** ET **L'ÉTAT DE SANTÉ** DE MANIÈRE SOLIDAIRE ET ÉQUITABLE en tant que situations inhérentes à un : **COLLECTIF**

4 CONSTRUIRE LE RECRUTEMENT
SUR UNE ÉVALUATION DES **COMPÉTENCES**, et uniquement des compétences,
EN ADEQUATION AVEC LES BESOINS DE L'EMPLOYEUR

5 PORTER LES VALEURS
D'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT, DE NEUTRALITÉ ET DE RESPECT DE LA DIFFÉRENCE

À compétences égales, salaire égal, mais aussi accès égal, formation, respect du temps de travail, promotions, évolutions professionnelles.

6 CONTRIBUER À LEUR NIVEAU
EN TANT QU'ACTRICES PUBLIQUES ET AGENT.E.S DE LA FONCTION PUBLIQUE
À **RECTIFIER LES PARCOURS DE VIE** AYANT ÉTÉ L'OBJET D'UNE INÉGALITÉ

7 DÉPLOYER CES VALEURS D'ÉGALITÉ
DANS LEURS **RELATIONS** AVEC LES PRESTATAIRES ET LES PARTENAIRES ET LES INTÉGRER DANS LEUR ORGANISATION COMME UN AXE INHÉRENT DE LEUR **RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE D'ÉTABLISSEMENT**

8 INTÉGRER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
DANS LA **POLITIQUE RH** DE L'ÉTABLISSEMENT

Depuis le 1^{er} janvier 2021, les collectivités plus de 20 000 habitant.e.s doivent écrire leur plan d'actions d'égalité professionnelle mens, toutes, à leur niveau, petites et moyennes, peuvent s'inscrire dans cette démarche.

9 METTRE EN PLACE UN DISPOSITIF DE SIGNALLEMENT

Cette obligation pour les collectivités et établissements doit permettre aux agents d'avoir un recours en cas d'inégalité, pour être écouté.e.s et accompagné.e.s

10 METTRE EN DÉBAT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE,
OSER EN PARLER ET L'INTÉGRER AU CŒUR DU FONCTIONNEMENT
ET DU **MANAGEMENT** DANS LES INSTITUTIONS