

C Public

Le Magazine du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

DOSSIER > P. 6

**Santé et prévoyance :
les collectivités appelées
à mutualiser**



> P. 6
Les orientations
budgétaires 2023

> P. 10
Recrutement, comment
booster ses chances ?

> P. 13
L'usure professionnelle,
expérimentation
en crèche



Édito



Éric DURAND

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

La protection sociale complémentaire, santé et prévoyance, va s'imposer à nous employeurs, dans les mois à venir. Ce coût supplémentaire dans le budget de la collectivité, je vous propose d'en faire un atout pour l'avenir. Quel que soit l'âge, le financement d'une partie de la mutuelle des agents et de la garantie de maintien de salaire en cas de maladie permet de s'engager à long terme, dans une politique d'employabilité pérenne, de prévention, facilitant l'accès aux soins et couvrant le risque de rupture de ressources.

Dans ce dossier, le CDG 59 préconise de s'appuyer sur une offre mutualisée garantissant des prestations conformes aux objectifs partagés avec les partenaires sociaux, les élus et les autres CDG avec un coût maîtrisé. Car, le CDG 59 a été le premier à signer avec les partenaires sociaux un accord de méthode, ce qui marque l'importance apportée au dialogue social, particulièrement sur la question de la couverture des agents proposée par le Centre De Gestion et signée par les élus référents qui représentent les employeurs des collectivités et établissements publics ; ainsi que toutes les organisations syndicales représentatives du personnel. Maintenant, j'invite le plus grand nombre à adhérer au dispositif proposé par le CDG 59 qui sera arrêté fin juin, à l'issue de la procédure de mise en concurrence. Notre objectif est d'assurer une offre cohérente sur l'ensemble du territoire, en adéquation avec nos objectifs de prévention et avec de vraies garanties de couverture santé et prévoyance pour nos agents.

EN IMAGE

SANTÉ ET PRÉVOYANCE : LES COLLECTIVITÉS APPELÉES À MUTUALISER

La Une de ce CPublic n°56 est dédiée à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents et la contribution obligatoire des employeurs décrite dans la réforme de la protection sociale. Cette image rappelle la réalité de l'augmentation de la moyenne d'âge des agents. Selon l'INSEE, la France sortira de cette vague démographique qu'est le papy-boom, à partir de 2025. Néanmoins, l'augmentation des seniors parmi les agents et les questions de santé associées sont une réalité ; un des objectifs de la PSC est de prévenir les risques pour un maintien durable dans l'emploi des agents. ■



LE ZOOM



PACK MAIRIE CONNECTÉE (PMC), L'ACCÈS AU NUMÉRIQUE AMPLIFIÉ POUR LES PETITES COLLECTIVITÉS

Rappelons avant tout que le PMC permet de s'équiper à moindre coût en matériel informatique et d'accéder à un ensemble de services numériques.

La convention tripartite entre les collectivités, le syndicat mixte Nord-Pas-de-Calais Numérique (La Fibre Numérique 59-62) et le service Cre@tic du CDG 59 évoluent. Dorénavant, les communes de moins de 2 000 habitants peuvent adhérer au PMC, pack limité auparavant aux communes de moins de 1 000 habitants. Egalement, la convention est dorénavant renouvelable pour une nouvelle durée de 2 ans et il n'y a

plus de tacite reconduction. Il est ensuite proposé d'adapter les modalités de règlement : les collectivités souscrivant au pack pourront bénéficier d'un étalement du paiement des services sur les 2 années. Enfin, la grille de tarification est enrichie pour définir des prix unitaires pour les différents services numériques ; il devient ainsi possible de les proposer indépendamment du pack.

Renseignements : mairie-connectee@cdg59.fr / 03 59 56 88 80 ■

Prévention santé au travail

DE LA SACRISTIE À L'ANTENNE SANTÉ-TRAVAIL

Un pas de plus est franchi ici à Hautmont ce 20 mars, juste après l'inauguration de Caudry en janvier ; les nouvelles antennes santé-travail se déploient.

Ce maillage territorial se structure continuellement pour être au plus près des collectivités, sur tout le département. On aime à rappeler que les visites médicales se faisaient auparavant là où il y avait de la place, parfois dans un couloir de la mairie, un vestiaire ou bien même la sacristie du village. « Ces antennes sont de véritables cabinets médicaux et permettent d'accueillir dans de bonnes conditions les agents. On y travaille en équipe, c'est ce que j'apprécie le plus, une équipe pluridisciplinaire d'infirmières, de secrétaires médicales, ergonomes, psychologues, préventeurs, assistante sociale... », souligne la docteure Kalipé, qui vient de rejoindre le CDG 59 et qui mènera les consultations ici à Hautmont. Toute l'attention est portée sur la préservation du capital santé, le vieillissement des effectifs, la pénibilité de certains métiers, ou encore, les effets post Covid... La planification des rendez-vous y est rigoureuse et permet aux médecins et aux collectivités de maîtriser leurs emplois du temps.



Le 20 mars dernier, Eric Durand ; Stéphane Wilmotte, maire de Hautmont ; Dany Wattebled, Sénateur et Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe santé travail du CDG 59, coupaient le ruban de la nouvelle antenne.

Secrétaires de mairie

NOUVELLE SESSION DE FORMATION HARMONISÉE SUR LES HAUTS-DE-FRANCE

2 mois de formation financée, dont un de stage, et 100 % d'embauchés, les 15 stagiaires de la précédente édition sont maintenant en poste, répartis aux quatre coins du département et, principalement, sur ses territoires les plus ruraux. Cette mission spéciale, aux contours multiples, est avant tout une histoire d'ambition de service public qui capte celles et ceux qui veulent donner du sens à leur engagement. Mais les candidats manquent à l'appel, les départs en retraite sont nombreux et avec eux s'en vont les compétences et l'expérience de la commune. Une nouvelle session de formation sera donc engagée en septembre

prochain. D'ores-et-déjà, le CDG 59 avec ses partenaires constituent le vivier parmi les demandeurs et demandeuses d'emploi. Par ailleurs, les CDG des Hauts-de-France se sont accordés autour d'objectifs communs de formation afin d'harmoniser et d'améliorer son contenu ; et ainsi, permettre au CNFPT de déployer un format unique.

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

NOUVEAU « FORFAIT MOBILITÉS DURABLES »*

Le dispositif du forfait mobilités durables qui permet aux agents de bénéficier d'un remboursement de frais en cas de déplacements domicile-travail via une méthode moins polluante, a vu son périmètre modifié par décret, dont : l'application aux agents contractuels, l'élargissement des moyens de déplacement (trottinettes, gyropodes, skateboard...) et l'ouverture aux services de mobilité partagée... Le montant que l'agent peut se voir rembourser est à présent modulé en fonction du nombre de jours qu'il aura employé à utiliser ces modes de transport :

- 100 € quand le moyen de transport est utilisé entre 30 et 59 jours ;
- 200 € entre 60 et 99 jours ;
- 300 € pour 100 jours et plus.

Le forfait mobilités durables est désormais cumulable avec les remboursements de frais réalisés par la collectivité dans le cadre de la prise en charge des titres d'abonnement de transport public ou de locations de vélos.



Train, vélo, trottinette... les multifacettes du forfait mobilités durables sont dorénavant cumulables.

(*) Décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022, publiés au Journal officiel du 14 décembre 2022

Déontologie

LES AGENTS FONT DE PLUS EN PLUS APPEL AU CUMUL D'ACTIVITÉS



Johanne Saison, présidente du collège des référents déontologues du CDG 59, a présenté aux élus du conseil d'administration un premier bilan des saisines par les agents des collectivités du Nord.

En 2022, 33 saisines ont été émises. La principale thématique concerne la possibilité qu'a un agent d'avoir une activité accessoire, en parallèle de son activité principale. Celles-ci sont bien encadrées de manière à ne pas empiéter sur la fonction principale : expertise/consultation, location de biens, enseignement/formation, activité agricole, aide à la personne, travaux chez des particuliers, intérêt d'ordre général à but non lucratif...

La recherche d'une activité accessoire est-elle une évolution de notre société ? Celle-ci peut-être liée à la perte de pouvoir d'achat des agents ; mais aussi, pour certains, il peut s'agir de développer une activité « passion ».

Le cumul d'activités qui dépasse le cadre de la déontologie, vient percuter des problématiques de gestion du temps de travail, et entre autres, du télétravail ; même si certaines préconisations se croisent, comme

de ne pas démarcher à titre personnel dans le cadre de sa mission principale ou être vigilant à l'accumulation et la fatigue...

Pour rappel : le CDG 59 peut être saisi de questions relatives à la laïcité et à l'« alerte éthique », c'est-à-dire saisi par les lanceurs d'alerte sur des thématiques de prise illégale d'intérêts, corruption, crime ou délit commis par un agent public à l'occasion de ses fonctions. Le CDG 59 dispose d'un référent laïcité par arrondissement.

Info+

Retrouvez en ligne le kit déontologie et laïcité sur le site du CDG 59 dont la nouvelle plaquette dédiée : <http://www.cdg59.fr/carriere/deontologie/>



MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE : POURQUOI SI PEU DE RECOURS ?

Un an après la mise en œuvre, les interventions du CDG sont encore peu courantes, tout en offrant des garanties d'impartialité et de confidentialité.

La médiation préalable obligatoire est pourtant LA solution pour éviter une procédure longue et coûteuse au tribunal administratif, concernant des conflits entre agents, hiérarchie ou employeur, pouvant trouver une réponse par l'intervention d'une tierce personne. Son objectif, pour Cindy Mortreux, référente de la MPO au CDG 59 (au

centre sur la photo) : amener à un accord sur mesure et adapté aux besoins de chacun. La médiation est réparatrice et conciliatrice : la solution appartient aux parties. Alors que dans le cadre d'une décision de justice, un juge tranchera conformément aux règles juridiques qui s'imposent à lui.

Le dispositif de médiation préalable obligatoire a été expérimenté dans la fonction publique entre 2018 et 2021. Dans le Nord, 237 collectivités ont adhéré à l'expérimentation portée par le CDG 59, soit environ 25 % des collectivités. Forte de son succès national, la médiation préalable obligatoire a été pérennisée par la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021, tandis que le décret du 25 mars 2022 est venu en préciser le cadre réglementaire. La loi confie la compétence de gestion de la MPO, aux Centres De Gestion en précisant que ces derniers assurent cette mission par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. Ces dernières ont le choix d'adhérer ou non au dispositif.



Info+

CDG59.fr > Accompagnement sur l'emploi et les RH
> La Médiation Préalable Obligatoire (MPO)

RAPPORT SOCIAL UNIQUE : NOUVELLE CAMPAGNE 2023

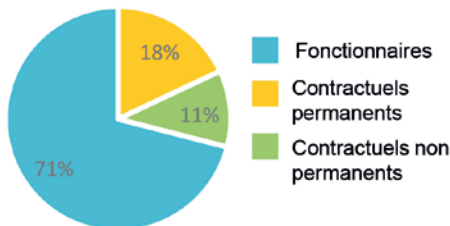
Depuis 2021, les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social réunissant toutes les données relatives aux ressources humaines. Alors que la nouvelle campagne d'enregistrement de ses données débute, voici quelques chiffres significatifs qui caractérisent les effectifs et permet d'anticiper leur gestion. Ces données doivent permettre à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...).

337 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

60 910 agents recensés dans ces collectivités dont 43 428 fonctionnaires, 6 464 contractuels permanents et 11 018 contractuels sur emploi non permanent

Statuts / filières

71% des agents sont fonctionnaires

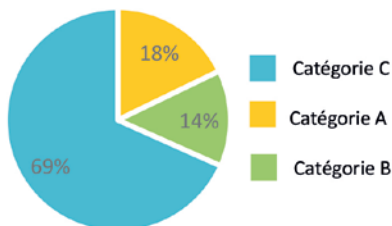


46% des agents relèvent de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	coll concernée
Administrative	27,5%	19,5%	26,5%	40,7
Technique	46,8%	41,3%	46,1%	74,4
Culturelle	4,1%	7,8%	4,6%	18,6
Sportive	1,0%	0,9%	1,0%	6,5
Sociale	6,4%	10,9%	7,0%	17,2
Médico-sociale	3,7%	3,5%	3,7%	21,8
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,1%	3,1
Police municipale	1,4%	0,0%	1,2%	8,2
Animation	4,2%	16,0%	5,7%	14,2
Incendie secours	4,8%	0,0%	4,2%	2 094,0
Total	100%	100%	100%	160

Catégories

69% d'agents relevant de la catégorie C



Âge moyen des agents permanents

Fonctionnaires	48,26
Contractuels permanents	40,46
Ensemble des permanents	47,25

La moyenne d'âge importante des agents associée à une faible proportion des moins de 30 ans dans les effectifs (seulement 7%), amène à s'interroger sur l'attractivité de la fonction publique territoriale.

Variation des effectifs

entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↘ - 0,8%
Contractuels	↗ 30,8%
Ensemble	↗ 2,4%

L'absentéisme

L'absentéisme n'est pas plus élevé que dans n'importe quel autre secteur d'activité. Néanmoins, il représente un coût important pour la collectivité et pour les agents sur qui se reporte la charge de travail. Pour le CDG 59, une attention particulière est portée sur la prévention des risques professionnels, l'aide au retour à l'emploi, la lutte contre la désinsertion professionnelle, la gestion de la maladie au travail...

En moyenne, 19,5 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire

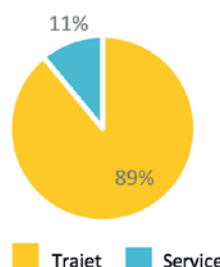
En moyenne, 8,4 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

Taux d'absentéisme « compressible » (maladie ordinaire et accidents du travail)

Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
5,34%	2,29%	4,95%	1,03%

Accidents du travail

- 6,9 accidents du travail pour 100 agents
- En moyenne, 54 jours d'absence consécutifs par accident du travail
- 52% des collectivités concernées par des accidents de travail



Nouvelle campagne 2023

Rendez-vous sur l'application : www.donnees-sociales.fr

Contact : Alexandre Catrysse
donnees-sociales@cdg59.fr

L'observatoire de l'emploi et des données statistique met à votre disposition tous les outils utiles à la bonne exécution du RSU sur le site du :

CDG 59.fr > accompagnement sur l'emploi et les RH > Observatoire régional de l'emploi

Budget 2023 du CDG 59

Prévention, proximité et équilibre

L'année du Centre De Gestion pourrait être mesurée en trois chiffres : un budget primitif de 14 millions, dont 10 millions dédiés aux dépenses de personnel qui interviennent en accompagnement des collectivités, et les cotisations des adhérents qui représentent 48,5 % des recettes.



Comme beaucoup de collectivités en quête de ressources financières, le CDG 59 loue ses équipements dont les espaces dédiés aux concours, à Lezennes, pouvant accueillir jusqu' à 1000 personnes assises en conférence.



Souligné par Éric Durand, président du CDG 59, « l'équilibre est fragile, mais reste dans la ligne des priorités fixées en 2020 ». « La construction budgétaire repose sur la prospective pluriannuelle, les dépenses récurrentes, et un financement des programmes et actions prioritaires. Sur ce volet,

l'accent est mis en 2023 sur la santé au travail et la proximité. Rappelons que des mesures d'ajustement furent nécessaires. La situation financière en 2021 avait mis en lumière trois phénomènes : une situation de déséquilibre financier persistante, une épargne brute négative sur la période à venir et une consommation intégrale des excédents à l'horizon 2023. Si l'exercice 2022 se traduisait par un déficit de sa section de fonctionnement, le CDG 59 a renoué avec des recettes plus dynamiques du fait de la revalorisation nécessaire de la cotisation additionnelle, délibérée le 16 décembre 2021. Concernant le budget pour l'exercice 2023, celui-ci intègre les mesures d'ajustements tarifaires décidées par les membres du Conseil d'administration le 30 juin 2022. Sans ces mesures, l'épargne brute du CDG 59 aurait été négative en 2023 et 2024 ».

PARMI LES PROJETS DE L'ANNÉE 2023

► Le schéma régional de mutualisation

- Un schéma adopté le 31 mars 2022 constitue une première étape ;
- Des déclinaisons spécifiques s'opéreront sur l'observatoire de l'emploi et la gestion des concours dans un cadre rénové.

► L'accompagnement RH des Collectivités

- Sur la fusion des instances médicales en un conseil médical unique avec l'accompagnement des collectivités et des agents ;
- Sur la protection sociale complémentaire avec la mise en œuvre de l'accord collectif et le lancement des consultations ;
- Sur l'installation du Comité Social Territorial.

► Les transitions numériques

- L'archivage électronique : un développement d'activité qui repose sur les CDG ;
- Les transitions numériques : un élargissement du périmètre des communes concernées par le « Pack mairie Connectée ».

► L'emploi territorial

- Poursuite de développement de la promotion de l'emploi public et du chantier de l'égalité professionnelle ;
- L'approfondissement du dispositif secrétaire de mairie
- Le lancement d'un "vis ma vie d'agent public" pour découvrir les métiers territoriaux et des autres versants de la fonction publique.

► Les politiques de prévention

- La mise en œuvre de l'accompagnement pluridisciplinaire ;
- La poursuite du déploiement des antennes santé travail ;
- Les actions de prévention primaire.

Un budget de fonctionnement de 14,9 millions d'euros

Le budget réalisé en 2022 a atteint 13 848 385 € et sera pour 2023 proche des 15 millions d'euros. Le CDG 59 étant un établissement de services au bénéfice des collectivités, la masse salariale est le premier poste des dépenses de fonctionnement.

Dépenses	Recettes
Charges à caractère général 3 571 700 €	Cotisations et contributions : 7 275 400 € (48,5 % des recettes)
Dépenses de personnel 10 134 400 €	Services refacturés : 2 932 500 € (19,5 % des recettes)
Autres charges (chapitre 65 et 67) 681 100 €	Transferts CNFPT pour l'organisation de concours : 2 152 800 € (14,3 % des recettes)
Dotations / et autres transferts 603 800 €	Remboursement FMPE : 813 200 €
Dépenses d'équipements 661 000 €	Assurances statutaires : 376 500 €
	Coût lauréats : 401 000 €
	Produits du domaine : 215 600 €
	Subventions : 315 000 €
	Recettes diverses et cessions d'actifs : 483 000 €
	CNRA : 26 000 €
	Produits des dotations et autres transferts 603 800 €
	FCTVA et autres recettes : 57 200 €



Le 9 février dernier, Christine Basquin, Vice-présidente, maire de Sains-du-Nord, déléguée aux finances, présentait aux élus, membres du conseil d'administration, le budget primitif du CDG 59, voté à l'unanimité.



Des investissements au service des engagements

La section d'investissement s'équilibre à hauteur 661 000 € et s'appuie sur la vente de bureaux situés dans le centre de Lille.

Le budget se ventile sur les programmes suivants :

- l'acquisition de matériel médical ;
- les travaux de valorisation et de réhabilitation des bâtiments du CDG 59 (réaménagement des espaces dédiés à la prévention, traitement du système sécurité incendie au centre de concours et d'examen...) ;
- l'acquisition de matériel de transport et d'outillages techniques ;
- les transitions numériques à hauteur de 242 500 € et concernant l'archivage électronique, la sécurisation du réseau informatique, le renouvellement des équipements réseau, le renouvellement du parc informatique, l'évolution technique du site Internet du CDG 59.



Des dépenses de personnel stables

Pour l'exercice 2023, les dépenses de personnel ont été évaluées à 10 134 400 € et représentent 67,6 % des dépenses de fonctionnement, contre 72,1 % en 2022.

Sur la période 2021-2023, les dépenses de personnel demeurent relativement stables avec une augmentation de 2,5 % par rapport au budget prévisionnel 2021 et de 1,4 % par rapport au budget prévisionnel 2022 qui intègrent les évolutions décidées nationalement.

Cette évolution de la masse salariale est le résultat :

- de la revalorisation nationale, au 1^{er} juillet 2022, de la valeur de l'indice servant de référence aux calculs des traitements ;
- d'un niveau d'effectif des services de prévention en adéquation avec la cible recherchée. Entre 2022 et 2023, en cohérence avec les enjeux de prévention inscrits dans nos priorités, la masse salariale de la direction de la prévention progresse de 280 K€ ; le budget prévisionnel 2023 de cette direction repose sur une équipe constituée de 32 agents comportant notamment : un médecin coordonnateur ; 5,6 ETP médecins ; 5,8 ETP infirmières et infirmiers ; 7,8 ETP composant les autres compétences en santé.



Recettes 2023 : maintien des taux de cotisations

Les cotisations et contributions représentent 48,5 % de recettes de l'établissement ; des recettes en augmentation en raison notamment de la revalorisation de la valeur de l'indice 100. Cette trajectoire financière repose, d'une part, sur le maintien à leur niveau des cotisations et contributions et d'autre part, sur la nouvelle politique de tarification des services approuvée par le Conseil d'administration le 30 juin 2022.

Type de cotisation ou de contribution et taux en 2023 / masse salariale

Cotisation obligatoire	0,76 %
Cotisation additionnelle	0,24 %
Cotisation volontaire	1,00 %
Contribution des collectivités relevant du socle commun	0,10 %
Contribution au socle commun pour le Département du Nord	0,08 %
Contribution au socle commun pour le SDIS du Nord (sapeurs pompiers)	0,07 %

Concernant les services refacturés, ces recettes sont en légère augmentation d'un budget à l'autre.

Complémentaire santé et couverture prévoyance

Les collectivités sont appelées à mutualiser

Si la Protection Sociale Complémentaire est courante dans les entreprises privées, une marge de progrès subsiste dans les institutions publiques, au point d'en être un avantage remarqué et concurrentiel pour certains candidats à l'emploi.

La loi l'impose à partir de 2025 et la préparation se fait dès à présent : la complémentaire santé et la couverture prévoyance se généralisent à tous les agents avec la participation financière des collectivités.

La réforme de la protection sociale des fonctionnaires territoriaux redéfinit la participation des employeurs au financement de la PSC de leurs agents, rendant la participation obligatoire dans le domaine de la santé (une partie de la mutuelle) et de la prévoyance (garantie de maintien de salaire en cas de maladie) ; et, précisant par décret du 20 avril 2022, les garanties minimales et les montants de participation minimale obligatoire des employeurs. Quelques semaines après l'appel à intérêt lancé par le CDG 59, déjà 218 collectivités ou établissements ont manifesté leur intention claire d'adhérer au dispositif proposé par le CDG 59, ce qui représente en termes d'effectifs titulaires et contractuels un ensemble de 16 000 personnes.

Info+

Renseignements / informations pour adhérer : actionsociale@cdg59.fr
Ressources documentaires : cdg59.fr > accompagnement sur l'emploi et les RH
> accompagnement social des agents



Les questions de santé des agents, dont celles liées à l'augmentation des seniors, sont une réalité du quotidien ; par la protection sociale complémentaire, pour les collectivités employeuses et pour ses agents, jeunes ou moins jeunes, il s'agit de s'engager à long terme dans une politique de prévention couvrant le risque de rupture de ressources et facilitant l'accès aux soins.

Pourquoi aller vers un contrat mutualisé proposé par le CDG 59 ?



Pour Marc Plateau, Vice-président du CDG 59, maire de Malincourt, délégué à la prévention, la santé, l'action et la protection sociales, pour répondre à leurs

obligations, les collectivités peuvent participer financièrement aux contrats labellisés choisis par l'agent parmi les multiples contrats émis (mutuelles, assureurs, institut de prévoyance...) et difficilement comparables.

Puis, il y a la possibilité d'adhérer au dispositif qui résultera de la consultation ouverte auprès des organismes par le CDG 59, conjointement avec les CDG 02 et 80. Cette mutualisation comporte les avantages de garantir une offre solide, qui répond aux exigences de la loi et aux enjeux de prévention, avec des niveaux d'indemnisation lisibles.

Plus c'est mutualisé, plus le contrat est stable : cela permet d'éviter des phénomènes de dérapage. Par exemple, si la sinistralité évolue dans une collectivité, cela n'aura pas de répercussion sur son contrat. Il y a un effet d'amortisseur si les risques sont mutualisés à grande échelle et supportés par solidarité sur l'ensemble des collectivités. Cela permet, également, d'avoir des engagements de la part des opérateurs sur des actions de prévention vis-à-vis des agents, comme le suivi individuel, de retour à l'emploi ou l'aide aux personnes en difficulté.

Puis, cette forme d'adhésion vient contribuer positivement à l'image de la collectivité, mettant ainsi en évidence sa politique sociale et son engagement pour des emplois pérennes. Dans sa procédure, le Centre De Gestion a placé le curseur au bon niveau, entre les obligations de la réforme et l'offre de services la plus en adéquation avec les problématiques de prévention et de santé.

À Haubourdin, « c'est une façon d'assurer un accès aux soins pour tous, et un plus en terme d'attractivité »



Pour Thierry Legrand (à gauche sur la photo), DRH de la mairie d'Haubourdin, « pour trouver par nous-même un organisme de protection il aurait fallu être accompagnés par un cabinet pour avoir des contrats adaptés. En plus de prendre du temps, les questions des différents statuts des agents, notamment ceux du régime général, sont complexes. Passer par l'offre du CDG semblait la solution la plus pertinente, d'autant qu'on adhère déjà en partie à un dispositif de protection ». Pour Christophe Broxer, gestionnaire RH du CCAS et du SSIAD, « nous avons déjà une participation financière de 7 €, passée à 12 € il y a 5 ans et qui passera donc à 15 €. Les recrutements sont en tension et pour embaucher ou même garder nos agents ; il faut avoir des arguments dans la balance, tout comme la question

du télétravail qui est devenue récurrente en entretien ». « Et derrière cela, il y a la question de la prévention de la santé au travail sur une population d'agents vieillissante. Thierry Legrand souligne qu'aujourd'hui, l'accès aux soins n'est pas égal. Il y a des disparités et sur le moyen terme des répercussions sur l'état de santé des agents. Une collectivité a un rôle de recruteur social ; un grand nombre de postes sont ouverts à des personnes peu qualifiées, qui n'ont pas forcément le réflexe d'aller chez le médecin. Cela laisse en sommeil des troubles de la santé qui, détectés trop tard, se traduisent en arrêts longs ; sans oublier que beaucoup d'agents ne savent pas que, sans couverture prévoyance, en cas d'arrêt long, leurs revenus sont réduits de 50 % à partir du 90^e jour ».

LES DATES À RETENIR :

► Mai 2022

Signature d'un accord de méthode par le Président du CDG 59, une première en France ! Employeurs élus et organisations syndicales signent un accord de méthode, pour organiser les négociations sur la protection sociale complémentaire des agents.

► 2022

Écriture conjointe du marché par trois CDG, Nord, Aisne et Somme, dans le cadre du schéma régional de coordination.

► Fin juin - début juillet

Mise à disposition des collectivités de modèles de délibération.

► Juin 2023

Désignation des opérateurs.

► 1^{re} semaine de juillet

Les collectivités seront informées du choix des opérateurs.

► Dernier trimestre 2023

Signatures des premières conventions entre les collectivités et le CDG 59.

► De juillet à septembre

Préparation par les collectivités de leur projet de protection sociale et de participation qui sera à présenter pour avis au comité social territorial pour valider le choix d'adhérer au système, en fixant le montant de la participation.

► 1^{er} quinzaine de septembre

Le CDG 59 proposera des rencontres sur les territoires pour présenter le contenu des offres.

► Prochains CST les 12 mai, 16 juin, 2 octobre et 1^{er} décembre

Présentation des projets en comité social territorial avant de les soumettre pour délibération en conseil municipal.

► 1^{er} janvier 2024 au plus tôt

Mise en place de la complémentaire santé et de la prévoyance dans les collectivités qui auront fait le choix de participer financièrement à la protection sociale de leurs agents dès 2024.

► A compter du 1^{er} janvier 2025

Pour le risque prévoyance, l'obligation de participation financière s'applique aux employeurs territoriaux et ne pourra être inférieure à 7€ par mois, par agent.

► A compter du 1^{er} janvier 2026

Pour le risque santé, l'obligation de participation financière s'applique aux employeurs et ne pourra être inférieure à 15 € par mois, par agent.

Recrutement : comment booster ses chances !

D'un côté, la concurrence est forte entre recruteurs avec une offre pléthorique pour les candidats ; de l'autre, les missions des collectivités territoriales manquent de visibilité. Puis, la seule épreuve des concours peut paraître rédhibitoire pour certains. Là-dessus, arrive sur le marché de l'emploi « les 2 000 », cette génération qu'il faut aller chercher par les sentiments et qui risque certainement de remettre en cause des modes de fonctionnement RH pourtant bien ancrés. Le Centre De Gestion, fort de ce constat, bâtit son plan d'actions.



Les besoins en recrutement sont croissants dans les 250 métiers des collectivités et établissements publics. Sur le site emploi-territorial.fr : 22 000 postes sont à pourvoir au niveau national et les besoins vont être exponentiels avec 1 agent sur 5 qui aura l'âge de faire valoir ses droits à la retraite d'ici 2025 ! Certes, selon l'INSEE, 2025 marque également la fin du papy-boom et la baisse des départs massifs en retraite. Néanmoins, la relève doit être assurée.



Employeurs : les quelques règles pour bien préparer son recrutement

Pour Myriam Vanrast, directrice de l'emploi du CDG 59, cela commence par bien anticiper les départs et donc les remplacements, un recrutement sera de meilleure qualité s'il est anticipé.

Cela veut dire, aussi, sur certains postes, de penser à budgéter une période de tuilage pour avoir une arrivée avant le départ, par exemple sur un poste de secrétaire de mairie.

Ensuite, il y a l'offre d'emploi. Elle est la carte de visite de la collectivité et doit illustrer les contours de la mission certes, mais aussi ses « avantages concurrentiels » : ces petits plus qui capteront l'attention des potentiels candidats en quête de valeurs, d'humain, de travail utile et de confiance. Cela renvoie à la « marque employeur ». Aujourd'hui, chacun doit travailler l'image qu'il souhaite transmettre à ses citoyens et aux candidats potentiels.

Il y a ensuite l'utilisation des bons réseaux de promotion de l'offre d'emploi. La référence reste le site emploi-territorial.fr ; mais tous les réseaux sont mobilisables pour toucher les personnes qui ont le profil adapté, entre autres, les réseaux professionnels. Aujourd'hui, il faut aller chercher les candidats, il ne suffit pas de publier : démarcher les jeunes diplômés dans leurs écoles, tisser des

partenariats avec pôle emploi et la mission locale, participer à des salons physiques et virtuels, développer des liens avec la formation professionnelle.

Pensez aussi à l'immersion : prendre des stagiaires, c'est une façon d'ouvrir ses portes. Dans ce sens, pôle emploi propose dans l'accompagnement de ses demandeurs, des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

Enfin, il faut aussi accepter d'intégrer des candidats qui nécessiteront une formation après l'embauche, sur des spécificités comme la paie, le statut de la fonction publique, les marchés... tout cela s'apprend. L'essentiel, c'est la posture, l'envie d'apprendre et de s'intégrer dans un collectif.

Un nouveau chargé de projet RH « marque employeur et sourcing » pour accompagner les collectivités dans leurs besoins en recrutement

Le CDG 59 étoffe son champ d'aide au recrutement auprès des employeurs. Cette embauche vise à renforcer l'attractivité, la marque employeur et la promotion des emplois publics. Les viviers à disposition des collectivités doivent être confortés pour être quantitatifs et en adéquation avec les compétences recherchées. Il s'agira de rendre plus visibles les collectivités employeuses et le Centre De Gestion, de moderniser et de gagner en efficience dans l'accompagnement au recrutement.

Les 10 et 1 voies d'accès à la fonction publique territoriale...

Il y a les concours, mais pas que... voici quelques pistes à explorer pour faciliter l'accès à l'emploi.

1 - LES CONCOURS

C'est la voie d'accès la plus commune pour tous les métiers. Les concours et examens professionnels sont répertoriés sur le site concours-territorial.fr.

Le CDG a produit ce support vidéo afin d'accompagner les candidats potentiels, disponible sur YouTube <https://youtu.be/YwylwhdU01o> ou en scannant le QR code avec votre smartphone.



2 - LE RECRUTEMENT DIRECT, SANS CONCOURS

Il s'agit d'une voie d'accès pour le premier grade de certaines filières et ne concerne que la catégorie C, par exemple : agents des écoles, agents de la collecte, chargé d'accueil, aide jardinier, plombier, chargé de la propreté, agent de surveillance...

3 - L'APPRENTISSAGE

Du CAP au Bac+5, très souvent, cette formation professionnelle se traduit par une embauche dans la collectivité.



Reportage à Bavay, qui accueille des apprentis jardiniers paysagistes.

Accessible sur la chaîne YouTube du CDG 59 : <https://youtu.be/5pLYeGLoA0>
Ou en scannant le QR code avec votre smartphone.



4 - LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Celles-ci peuvent être recrutées directement sans concours sur n'importe quel grade, sous condition de diplôme. L'agent, ainsi recruté, est nommé sous contrat puis titularisé, si cette période probatoire satisfait l'employeur-se.

5 - LA 3^e VOIE : LA VALORISATION DES ACQUIS PAR L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Les personnes justifiant de huit années d'expérience professionnelle peuvent passer un concours spécifique, sans condition de diplôme. Ce dispositif s'adresse aux personnes en activité dans le secteur privé, acteurs du monde associatif et élus locaux.

6 - CONTRAT DE PROJET : JUSQU'À 6 ANS !

La loi de transformation de la fonction publique ouvre la possibilité pour les collectivités de créer un emploi non permanent afin de mener à bien un projet ou une opération identifiée.

7, 8 ET 9... CDD, INTÉRIM, VACATAIRES...

Les agents contractuels sont des agents non fonctionnaires. Leur recrutement est direct et n'emprunte pas la voie normale du concours. La personne vacataire est recrutée pour assurer une mission précise, déterminée, pour un besoin ponctuel de l'employeur.

La mission d'intérim territorial vise quant à elle à faire face à l'absence momentanée d'un agent, la vacance temporaire d'un emploi, l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

10 - LES PARCOURS EMPLOIS COMPÉTENCES (PEC)

Depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats aidés (CUI-CAE) sont transformés en parcours emplois compétences (PEC) dans le but de faciliter l'insertion professionnelle des personnes les plus éloignées de l'emploi. Il s'agit par principe d'un CDD de 12 mois. Des renouvellements peuvent être accordés dans la limite de 24 mois.

11- LE SERVICE CIVIQUE

Il s'agit d'un engagement volontaire en vue de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale et de conforter l'apprentissage de la citoyenneté et de développer un projet personnel.



Rendez-vous sur le site [service-civique.gouv.fr](https://www.service-civique.gouv.fr) :
<https://www.service-civique.gouv.fr>

Concours : recensement des besoins en postes des collectivités

Le CDG 59 sollicite l'ensemble des collectivités du département par le biais de campagnes deux fois par an, en janvier et en juin, afin d'arrêter le nombre de postes à ouvrir aux prochains concours.



L'ensemble des dates des concours et examens est disponible sur le site du CDG 59 : cdg59.fr > concours

Le recensement est une étape importante afin de cerner au mieux les besoins des collectivités en personnel... Cette enquête doit être réalisée en anticipant certains

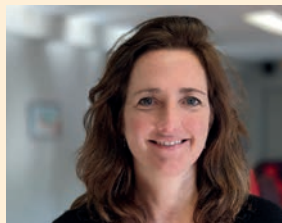
événements comme des départs à la retraite, les souhaits de mobilité, le projet d'un nouvel équipement, la création d'une nouvelle activité ou d'un nouveau service dans une

collectivité, ou encore, la création de postes du fait de l'augmentation de la population.

Ce recensement ne constitue en aucun cas un engagement quant aux nominations ultérieures : les données collectées sont exclusivement destinées à établir le nombre de postes ouverts aux concours.

Pour rappel, le CDG 59 est désigné comme centre coordonnateur pour les missions que les cinq Centres De Gestion souhaitent gérer en commun à savoir l'organisation des concours et examens professionnels.

Le CDG 59 vient d'adopter, avec les quatre autres CDG des Hauts-de-France, une nouvelle convention régionale, en vue de la gestion et de l'organisation des concours et des examens professionnels. Cette convention est une avancée. Elle sera déclinée dans les prochaines semaines, notamment, afin d'harmoniser des coûts des concours sur le territoire régional.



Lucie David, directrice adjointe des concours, souligne la mise en place, depuis janvier 2022, du recensement dématérialisé en 2 étapes :

1 - Désigner votre référent concours : pour effectuer votre déclaration de postes, il est nécessaire dans un premier temps d'identifier au sein de votre collectivité ou établissement une personne référente. Pour ce faire, les coordonnées de cette personne devront être renseignées sur le télé-formulaire disponible au lien ci-dessous indiqué. Pour valider les informations renseignées, un code unique a été transmis par courrier à l'ensemble des collectivités et établissements publics par voie postale.

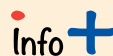
Si vous n'avez pas reçu ce code, nous vous invitons à contacter le service concours.

NOUVEAU ! LE RECENSEMENT DÉMATÉRIALISÉ

2 - Déclarer vos postes

Lorsque cette personne référente est désignée au sein de votre collectivité ou établissement, un identifiant et un mot de passe lui seront adressés par courrier postal nominatif.

Ainsi, au cours de campagnes de recensement régulières, chaque collectivité ou établissement pourra déclarer ses postes sur un accès sécurisé dédié et ce afin de mieux correspondre à vos besoins.



Référent-e et déclaration, toutes les informations sur une seule adresse :
<http://www.cdg59.fr/etre-agent-public-territorial/recensement-des-postes>

Usure professionnelle

Les crèches, une priorité sous forme d'expérimentation !

Port de charges, risques auditifs, polyexpositions physiques et psychologiques... la prévention de l'usure professionnelle dans les structures de la petite enfance constitue un enjeu complexe pour les employeurs et un sujet phare porté par le CDG 59 du fait des difficultés de recrutement et de la pénibilité du travail.

Les métiers de la petite enfance sont un exemple professionnel où la prévention de la santé au travail, sous de nombreux aspects, peut améliorer le quotidien des agents. Définie par l'ANACT comme « un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail », l'usure professionnelle fait l'objet d'une attention particulière des équipes du CDG 59. L'objectif est de maintenir des agents et agentes en bonne santé, dans des conditions de travail permettant un service public de qualité.



de mauvaises postures, d'insatisfactions ou encore de fatigue. L'enjeu de cette démarche qui a commencé ce mois de mars, vise à initier des espaces de verbalisations et d'échanges autour du travail réel pour pouvoir résoudre avec l'organisation et la collectivité les problématiques les plus récurrentes ».

D'ores-et déjà, des pistes sont explorées pour améliorer le maintien dans l'emploi, telles que l'ergonomie des environnements de travail, l'entretien de mi-carrière à 45 ans pour le

personnel des crèches, la mise en place d'une commission maintien en emploi et d'actions de sensibilisation sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle.

Info+

Si vous êtes intéressés par l'expérimentation, si vous voulez participer aux espaces de discussion, contactez le pôle prévention santé au travail : prevention@cdg59.fr



Pour Elodie Valentin, responsable technique du pôle prévention santé au travail, « Le CDG 59 proposera cette année, d'expérimenter la prévention de l'usure professionnelle pour les structures de ce secteur : établissement multi-accueil, crèches, halte-garderie, jardin d'enfant, micro-crèche... Avec quelques collectivités pilotes qui se portent volontaires, il s'agira d'observer et de rendre compte de l'activité générale du travail pour creuser ce qui se joue entre les différents métiers, d'identifier ce qui peut être source de stress,

Des absences au travail pour raison de santé dans les collectivités territoriales marquées par la gravité des arrêts, dans un contexte de vieillissement des agents :

Fin 2022, Sofaxis - groupe Relyens a publié les résultats de son étude annuelle « Panorama 2022 - Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités territoriales » réalisée d'après les données de 451 000 agents répartis dans 15 850 collectivités territoriales. En 2021, la tendance esquissée depuis 2018 se poursuit sur toutes les natures d'absence confondues :

- La gravité continue d'augmenter (durée moyenne d'arrêts de 51 jours) tandis que la fréquence (56 arrêts pour 100 agents employés) et l'exposition (40 % des agents absents au moins une fois dans l'année) sont en léger recul par rapport à 2020.
- La durée moyenne d'arrêt augmente pour les principales absences : maladie ordinaire, longue maladie/longue durée et accident du travail.
- La hausse de la gravité des absences est principalement portée par le vieillissement sur des métiers à forte pénibilité.

... À LIRE, À VOIR



MENTORAT : LE GUIDE D'ENGAGEMENT DE LA FONCTION PUBLIQUE

En 2021, les associations du Collectif Mentorat ont accompagné 70 000 jeunes en difficulté partout en France. Et pourtant, seulement 2 500 agents publics sont engagés dans un dispositif de mentorat, dont le Centre De Gestion au côté de l'association La Cordée.

Aujourd'hui, le plan est entré en phase de déploiement et d'accélération, nécessitant notamment la mobilisation et l'engagement des employeurs publics pour atteindre l'objectif d'accompagner 200 000 jeunes d'ici fin 2023.

Il faut pour cela agir pour que le mentorat puisse se déployer massivement dans les trois versants de la fonction publique, dans le cadre du programme d'expérience collaborateur « Fonction Publique + ». Il s'agit d'un enjeu majeur en termes d'attractivité, d'efficacité, de fidélisation et de valorisation de la diversité.

Ce guide, diffusé en février dernier et porté par le ministère de la Transformation et de la Fonction publiques, a pour vocation d'informer et d'aider toute administration, collectivité, établissement hospitalier, quelle que soit sa taille, sur l'élaboration d'une démarche en faveur du mentorat.

<https://www.bibliotheque-initiatives.fonction-publique.gouv.fr/actualites/guide-dengagement-de-la-fonction-publique-en-faveur-du-mentorat>



DÉFENSEUR DES DROITS, 9 FICHES PRATIQUES POUR AGIR CONTRE LES DISCRIMINATIONS ET LE HARCÈLEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Clémence Levesque, Cheffe de pôle régional Hauts-de-France auprès du défenseur des droits, a participé à la production de ce guide en 9 fiches pratiques. Dans cette interview vidéo, elle nous présente ce support et l'action du défenseur des droits dans le cadre de la fonction publique territoriale :



<https://youtu.be/rwth1tIVE28>



Coproduit par les défenseurs des droits et plus de 20 collectivités et établissements publics, ce document de 155 pages part d'un état des lieux qui permet d'objectiver le débat, et passe très rapidement à un ensemble de fiches thématiques pour agir contre les différentes sources de discrimination : l'état des lieux des discriminations dans la fonction publique territoriale, le cadre juridique de la non-discrimination dans la territoriale, le recrutement et la carrière sans discriminer, réagir face aux discriminations et au harcèlement, mesurer les discriminations pour progresser vers l'égalité, s'engager, sensibiliser et former, agir pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, recruter et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou malades.



Le document est téléchargeable sur le site du défenseur des droits :

<https://www.defenseurdesdroits.fr/en/node/24269>

Les arrivées et les départs



> **Céline Ledet** rejoindra le CDG 59 au printemps en tant que directrice des ressources humaines, du conseil médical et des carrières. Actuellement directrice pilotage et administration ressources humaines à la Métropole Européenne, son parcours lui a permis de forger une solide expérience sur les questions liées aux ressources humaines.



> La docteure **Apkedje Kalipé** vient de rejoindre l'équipe médicale du CDG 59 et mènera les consultations, principalement, à l'antenne santé-travail d'Hautmont.

Les décès et nouveaux maires

Joël Vermeulen est le nouveau maire d'Ochtezeele (septembre 2022). Il succède à Dominique Deray décédé en juillet 2022.

David Beaumont est le nouveau maire de Preux-au-Bois (février 2023). Il succède à Bruno Lefebvre décédé en octobre 2022.

Nathalie Beun est la nouvelle maire de Volckerinckhove. Elle succède à Fabrice Denys, décédé en novembre 2022.

Sylviane Marouzé, maire de Romeries, est décédée en ce mois de février 2023.

AGENDA - Dates à retenir

> 3 juillet 2023 : Conférence Régionale de l'Emploi Territorial à Beauvais

La prochaine CRET des CDG des Hauts-de-France se tiendra cette année à Beauvais autour du thème suivant : co-construire le dialogue social de demain.

> **13 avril et 29 juin** : Réunion du conseil d'administration du CDG 59 avec ses 36 membres, élus, représentants des collectivités et établissements publics.

> **12 juin** : Réunion des commissions administratives paritaires CAP A, B et C ; et, de la commission consultative paritaire CCP C.

> Concours :

- **Assistant de conservation du Patrimoine et des Bibliothèques** : 25 mai 2023
- **Ingénieur** : 21 et 22 juin 2023

> Les prochaines dates du Conseil médical :

Séances en formation restreinte :

> 19/04/23, 17/05/23, 21/06/23

Séances en formation plénière :

> Collectivités et établissements affiliés : 14/04/23, 26/05/23, 30/06/23

> Collectivités et établissements adhérents au socle commun : 21/04/23, 12/05/23, 16/06/23

> **Prochaines séances du Comité social territorial (CST)** : les 12 mai et 16 juin 2023



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 - Alamy - Shutterstock
- **Réalisation** : Page à Page
- **Impression** : Gazette Médias
- **Dépôt légal** : Avril 2023
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue :

retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in ! 



CONSEIL MÉDICAL - EMPLOYEURS·SES - AGENT·ES

QUI FAIT QUOI ?

LES EXPERTISES MÉDICALES

le Conseil médical

FUSION

de la Commission de réforme & du Comité médical

2 champs d'EXPERTISES

Congés pour invalidité temporaire imputable au service

Congés pour raisons de santé

IL PEUT ÊTRE CONSULTÉ SUR :

LE CONGÉ MALADIE

- Avis sur l'octroi ou le renouvellement de congé longue maladie, longue durée ou maladie grave si impact sur la rémunération
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Congé sans traitement à l'expiration des droits statutaires à maladie (fonctionnaires stagiaires)
- Mise en disponibilité d'office pour raisons de santé (fonctionnaires titulaires)

L'ORIENTATION DE L'AGENT

- Bénéfice de la période de préparation au reclassement (PPR)
- Changement d'affectation après un congé maladie
- Reclassement dans un autre emploi à la suite d'une altération de l'état de santé
- Retraite pour invalidité
- Départ anticipé pour conjoint invalide

LE RETOUR À L'EMPLOI

- Temps partiel pour raison thérapeutique si contestation de l'avis du médecin

4 ENGAGEMENTS

- RESPECT DU SECRET MÉDICAL
- ANTICIPER LES ÉCARTS ET INFORMER L'AGENT
- SAISIR LE CONSEIL MÉDICAL SI RISQUE D'IMPACT SUR LA RÉMUNÉRATION
- EMPLOYEURS ET AGENTS : SOLICITER LES MÉDECINS DU CDG AUTANT QUE NÉCESSAIRE

LE SUIVI DES AGENTS

l'employeur

ACTEUR POUR PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

PROLONGER

un congé maladie ordinaire au-delà de 6 mois

La collectivité fait faire à l'agent un contrôle obligatoire avec un médecin agréé qui délivre un justificatif

AMÉNAGER

les conditions de travail après un arrêt

COORDINATION Collectivités Agents Médecin du travail CDG59 et son équipe

4 COMPÉTENCES

RELÈVENT DE LA COLLECTIVITÉ

RENOUVELER

un Congé Longue Durée, Grave ou Longue Maladie sans impact sur la rémunération

CLM et CGM : avant 1 an
CLD : avant 3 ans

Certificat du médecin traitant
L'agent transmet à la collectivité

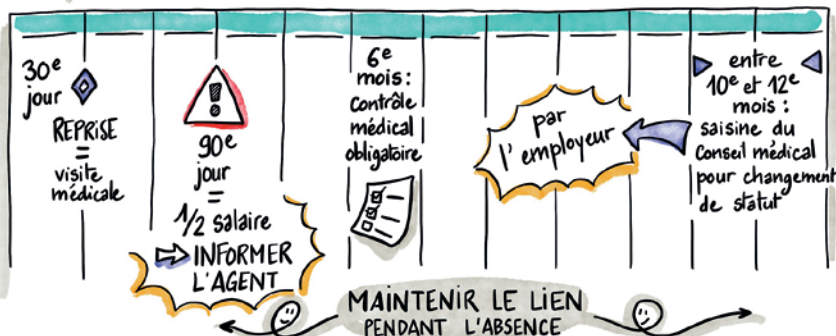
RÉINTÉGRER

après un Congé Longue Durée, Grave ou Longue Maladie avant expiration des droits

Certificat d'aptitude du médecin du travail

LE PARCOURS DE L'AGENT

EN CONGÉ DE MALADIE "ORDINAIRE"



EN CONGÉ LONGUE MALADIE (CLM) EN CONGÉ LONGUE DURÉE (CLD)

- Tous les ans : examen médical, à la demande de l'employeur, par un médecin agréé
- L'employeur peut saisir le conseil médical pour avis sur l'octroi ou le renouvellement du congé