www.cdg59.fr | Juillet - Août 2023 | 57

CPublic

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

DOSSIER > P. 8

POV : les nouveaux enjeux des managers

> P. 6
FNCDG : les CDG œuvrent sur 9 chantiers nationaux

> P. 7
Un référent déontologue pour les élus : le CDG n'est pas loin

> P. 12
Les pépites de nos archivistes et des téraoctets de données à stocker

CDG 59

Édito

Éric **DURAND**

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

Avec cette édition de CPublic, est diffusé « l'essentiel du bilan 2022 », présenté en conseil d'administration du CDG dans son intégralité ce mois-ci. L'année 2022 marque, de manière très pragmatique, un tournant pour nous, élus locaux, dans les choix que nous avons à faire.

Alors même que les équilibres notamment financiers sont des plus fragiles, ceux-ci ne doivent en rien remettre en cause notre engagement pour assurer un service public de qualité.

Ce bilan structure les nombreuses actions menées sur les quatre priorités que j'ai fixées en 2020 : qualité de vie au travail, éthique, transitions numériques et proximité.

Dans ce sens, les antennes de santé au travail continuent de se déployer sur le territoire pour une prévention des risques de santé au plus près des agents.

Depuis le 13 juin 2022 et la signature à Chauny, dans l'Aisne, du schéma régional de coordination, de mutualisation et de spécialisation des cinq Centres De Gestion de la région Hauts-de-France, je me réjouis du travail effectué de manière conjointe.

Enfin, de nombreux changements ont touché les instances telles que le Conseil médical ou le Comité social territorial, et nous devons poursuivre notre partenariat en bonne entente avec les partenaires sociaux comme ce fut le cas avec la signature d'un accord de méthode pour une protection sociale complémentaire mutualisée qui se concrétise ces jours-ci. L'année 2023 est déjà bien entamée avec ses nombreuses actions présentées au fil des CPublic.

EN IMAGE

POV : LES NOUVEAUX ENJEUX DES MANAGERS

Les trois lettres « POV », pour Point Of View ou pour donner son opinion sur un sujet, sont utilisées sur les réseaux sociaux, à commencer par les plus jeunes sur Tiktok, pour précéder une publication où l'auteur du « POV » décrit un scénario dans lequel le point de vue est de tel personnage, dans telle situation…

Dans ce dossier, en pages 8 et 9, chacun s'accorde à souligner que les enjeux des managers sont aussi divers que les territoires et leurs spécificités. Il ne s'agit pas ici de donner une recette mais de partager des points de vue.

LE ZOOM

RÉSULTATS DES CONCOURS D'ATTACHÉ

Ils ont été publiés en juin, résultat d'une belle collaboration entre les CDG de la région, l'organisation des concours a permis de rassembler 2 487 candidats aux écrits de novembre 2022 ; 710 candidats aux oraux d'avril 2023, pour les 400 postes ouverts dans les collectivités des Hauts-de-France !

PAUL FRIMAT ET LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL : « IL FAUT RATTRAPER UN CERTAIN RETARD »

Elus, maires et présidents des EPCI qui composent le conseil d'administration du CDG sont particulièrement attentifs à la question de la prévention de la santé au travail des agents dans les collectivités et ont rencontré Paul Frimat, Professeur émérite de médecine du travail à l'Université de Lille et Président de l'Institut Santé Travail du Nord de la France. Les points de vue se répondent : pour Éric Durand, l'enjeu aujourd'hui est celui de la qualité de vie au travail ; pour Paul Frimat, il est nécessaire d'avoir une action ciblée, d'avoir des conditions de travail adéquates, du matériel adéquat, de la prévention adéquate…

Paul Frimat constate que la législation concernant la fonction publique est souvent publiée avec un décalage de quelques années par rapport au secteur privé. Il se réjouit de l'engagement du CDG 59 qui amène le pôle prévention-santé travail à anticiper dès maintenant sur la législation, en aidant notamment les collectivités à développer des politiques de prévention, et par la mise en place d'une surveillance médicale personnalisée avec les VIP, soit les « Visites d'Information et de Prévention ». Celles-ci, en fonction de l'âge, de l'exposition aux risques ou de l'activité professionnelle doivent permettre le renforcement de l'évaluation des risques et les actions préventives.

Paul Frimat et Éric Durand ont présenté aux membres du CA les orientations pour une prévention optimisée.

HAUBOURDIN : INAUGURATION D'UNE NOUVELLE ANTENNE SANTÉ TRAVAIL

Le déploiement sur les territoires des antennes de Santé travail pour le suivi des agents territoriaux se poursuit avec en juin l'inauguration des nouveaux locaux mis à disposition par la mairie. Accueillis par Pierre Beharelle, le maire d'Haubourdin et conseiller Métropolitain, a rappelé dans quelles proportions la prévention de la santé physique et mentale pesait sur la collectivité et ses agents de manière croissante. Le confinement, les tensions que subissent les élus et les agents, l'absentéisme en hausse… conduisent à investir le champ de la qualité de vie au travail dans une démarche d'amélioration continue. Pierre Beharelle a poursuivi en rappelant que « tout ceci a un coût pour la collectivité, mais cela doit permettre une prise en charge plus complète des agents ».

Éric Durand, Président du CDG 59, a rappelé que l'offre proposée en santé au travail n'est pas une obligation pour le CDG 59, mais qu'il s'agissait de répondre à une demande forte des collectivités, et a souligné l'importance du travail à mener en matière de prévention de la santé.

L'équipe médicale du CDG 59, ici regroupée, recevra les agents de 48 employeurs.

L'équipe médicale pluridisciplinaire du CDG, passée de 20 à 32 agents les dernières années, permet aux employeurs de construire un suivi en médecine préventive adapté aux spécificités des métiers de la fonction publique territoriale.
Plus de 3 600 agents pourront bénéficier de cette antenne de proximité pour leurs rendez-vous de santé. 48 employeurs du territoire des Weppes, de la Lys et de la couronne Sud de la MEL ont adhéré aux services rénovés de prévention du CDG 59.
En un an, c'est la 6e antenne déployée par le CDG 59. D'autres antennes sont à l'étude pour conforter le maillage territorial sur la métropole et tout le département, dans la même dynamique que la toute récente ouverture fin juin de l'antenne de Bergues.

Depuis l'entrée en vigueur de la contribution santé, le CDG a été témoin d'un engouement remarquable de la part des employeurs. Cette adhésion massive, de 455 employeurs du Nord représentant plus de 25 000 agents suivis, est le reflet de la prise de conscience collective de l'importance de la santé au travail et traduit la confiance renouvelée des employeurs pour l'expertise de nos services.

12 juin : première journée des « collectivités ouvertes »

Sur l'initiative du CDG 59 engagé pour faire connaître les métiers territoriaux, les collectivités ouvertes sont un projet expérimental qui a pour but d'ouvrir les portes et de montrer les agents sous un autre angle, de comprendre la diversité des missions et de rencontrer les employeurs publics.

Impulsée par Pierre Griner, maire de Quiévrechain et de Christine Basquin, maire de Sains-du-Nord, la toute première s'est tenue ce 12 juin en concertation avec la Communauté de Commune du Cœur de l'Avesnois, Valenciennes et Quiévrechain et en partenariat avec l'Arpejeh, la Cordée et Pôle emploi.

Les différentes rencontres ont permis de faire découvrir l'emploi public local des territoires, les services à la fois techniques et administratifs, aux habitants, jeunes et moins jeunes, étudiants et demandeurs d'emploi.

A Valenciennes, les artisans polyvalents des services techniques ont ouvert les portes des serres et des ateliers municipaux aux jeunes de l'association La Cordée, sous l'aile bienveillante d'Hindati Simpara, à la découverte des métiers et des voies d'accès.

Secrétaires de mairie : un métier qui recrute et qui fait bouger les lignes

La ou le secrétaire de mairie figure dans le classement des métiers en tension dans la territoriale, il fait l'objet de multiples rapports et propositions de lois et est au cœur de travaux pilotés par la FNCDG pour valoriser ce métier si précieux et ses compétences : promotion, formation, carrière…

Le CDG 59, à son niveau, avec le CNFPT, le soutien de la Région et en partenariat avec Pôle emploi, poursuit son programme de formation : une nouvelle session de formation de 15 personnes débutera en fin d'année. Un jury sélectionnera les candidats, parmi des demandeurs d'emploi, en septembre prochain.

D'ores et déjà, les collectivités sont invitées à se manifester si elles souhaitent accueillir un stagiaire.

Info +

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

Margaux Lefranc, secrétaire de mairie à Drincham, 282 habitants, vit avec la ville : état civil, travaux, petite école, associations, services numériques, communication et événements municipaux comme la très proche fête et randonnée des fours à pain le 9 juillet prochain.

En chiffre : 22 000 agents

22 000 agents sont potentiellement concernés par le contrat de Protection Sociale Complémentaire, PSC, proposé par le CDG 59.

Les prochaines étapes pour le déploiement de la PSC dans les collectivités sont :

▶ Fin juin - début juillet
Mise à disposition des collectivités de modèles de délibération.

▶ Juin 2023
Désignation des opérateurs.

▶ 1re semaine de juillet
Les collectivités seront informées du choix des opérateurs.

▶ 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.

▶ Dernier trimestre 2023
Signatures des premières conventions entre les collectivités et le CDG 59.

▶ 1re quinzaine de septembre
Le CDG 59 proposera des rencontres sur les territoires pour présenter le contenu des offres.

ARRIVÉES, DÉPARTS : NOUVELLE DIRECTION AU CENTRE DE GESTION

L'équipe de direction du Centre De Gestion se transforme cet été, des départs mais aussi des arrivées. Éric Durand, Président du CDG 59, a rappelé lors du dernier conseil d'administration un professionnalisme immense et le plaisir d'avoir partagé le même engagement pour le service public. Le tuilage est d'ores-et-déjà organisé.

Un grand pas de franchi pour l'attractivité de la fonction publique territoriale du Nord et des Hauts-de-France !

Mathilde ICARD, Directrice générale des Services, intègrera le 1er août le ministère de la transformation et de la fonction publique.

« Ce qui m'a le plus marqué, c'est l'engagement des agents du Centre De Gestion pour mener à bien leurs missions au service des collectivités, ainsi que l'engagement des élus de petites et moyennes collectivités au service des habitants. Un mot central : coopérations. Avec mes collègues directeurs généraux des autres Centres De Gestion de la région nous avons préparé et proposé aux présidents un schéma de coordination régionale qui a été signé l'année dernière, nous travaillons ensemble pour renforcer notre offre tout en étant toujours plus proche des collectivités. Dans ce sens, la plus grande transformation pour le CDG concerne les concours avec les présidences extérieures et la collégialité. Je pense aussi à l'évolution de l'offre de prévention avec des équipes pluridisciplinaires au service des collectivités, un autre exemple de coopérations et de dialogue entre le Centre de gestion et les collectivités pour construire une offre adaptée. Je pense également aux coopérations entre des chercheurs, les représentants des employeurs et des organisations syndicales tous mobilisés autour de la santé mentale. En ce mois de juillet, nous fêtons les 40 ans du statut de la fonction publique; l'égal accès aux emplois publics et la déontologie sont deux piliers de la fonction publique. Je suis fière d'y avoir contribué avec le soutien de Marc Godefroy, président à mon arrivée en 2019 et d'Éric Durand, président depuis fin 2020. »

De la loi de transformation au code général de la fonction publique… Pas de répit législatif !

Caroline REGNIER, Directrice Générale Adjointe du CDG 59 réintègre son corps d'origine, la magistrature administrative, le 1er août, à la Cour administrative d'appel de Douai en qualité de rapporteure publique au sein de la chambre qui traite les dossiers de responsabilité hospitalière. « Cette immersion en période de transformation législative m'a néanmoins permis de mener des projets d'envergure, tels que l'accord collectif, élus / organisations syndicales, sur la Protection Sociale Complémentaire. Nous avons été les premiers et c'est une belle avancée pour tout le monde. Je retiendrai aussi le cheminement très constructif, avec les agents, universitaires et collectivités, qui a abouti à la constitution de guides d'aide au retour à l'emploi des personnes en arrêt long. »

Céline LEDET a rejoint le CDG 59 en mai dernier en qualité de directrice des ressources humaines, des carrières et du conseil médical. Elle était auparavant directrice statut et gestion administrative du personnel à la Métropole Européenne de Lille.

Finir une carrière de médecin sur une pandémie planétaire, ce n'est pas banal !

Le docteur **Alex MEGLINKY** va pouvoir retirer le masque dans cette nouvelle aventure qui l'attend, celle de retraité heureux. Il aura œuvré quotidiennement, dans les collectivités et pour les agents, à la mise en place de politiques de prévention et de promotion de la santé. Particulièrement apprécié, il manque déjà à ses collègues.

Déborah DUMOULIN-LACOYE rejoint la direction générale du CDG 59 cet été. Elle occupait depuis 2018 la fonction de DRH de la Région Hauts-de-France.

Gestion des ressources humaines

9 chantiers nationaux pour l'attractivité de la fonction publique

En septembre 2022, lors des assises de la FNCDG à Marseille, les présidents des CDG avaient fait part de leurs inquiétudes sur des thèmes majeurs pour la bonne gestion des ressources humaines des collectivités, telles que l'absentéisme, le recrutement, la prévention de la santé au travail, la carrière.

Ce semestre est marqué par un travail d'ampleur mené avec le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG). Dans le cadre d'une réforme pour l'attractivité de la fonction publique, deux projets sont lancés. Celui relatif à la refonte des accès, des parcours et carrières, et des rémunérations ; et, celui relatif à la mise en place d'un programme d'amélioration continue des conditions de travail des agents « Fonction publique + », soit 9 chantiers déjà bien engagés.

Le premier projet, dit « APR », regroupe les questions sur trois axes.

1 L'Accès : par la redéfinition des voies d'accès et de leurs finalités, la simplification des concours et des procédures de recrutement, la refonte des conditions d'accès dans les corps et cadres de d'emploi.

2 Les Parcours et les carrières : par la dynamisation des parcours et des mobilités, par la meilleure corrélation de la formation avec la carrière, par le développement de l'accompagnement individuel.

3 Les Rémunérations : par la dynamisation et la lisibilité du système de rémunération, par la réponse aux enjeux spécifiques d'attractivité selon les métiers et les territoires, par la valorisation de l'engagement individuel et collectif.

À ces thèmes viennent s'associer le projet « Fonction publique + » et six axes de travail.

4 L'évolution des pratiques managériales (responsabilisation, droit à l'erreur, évaluation, formation des managers…).

5 La simplification de l'accompagnement RH (réponse aux irritants, simplification des procédures, l'accompagnement des agents).

6 L'amélioration des conditions de vie et de santé au travail, sujet investi par Éric Durand en tant que coprésident de la commission dédiée à la FNCDG (plan santé au travail, usure professionnelle, temps de travail, protection des données et déconnexion…).

7 L'adaptation de l'environnement et de l'équipement de travail (espace de travail et équipement numérique).

8 Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la responsabilité sociétale (égalité, handicap, engagement, transition écologique).

9 La facilitation du logement (offre de logement, connaissance des dispositifs).

Les chantiers sont lancés, dont certains déjà bien avancés. Sur chaque thème sont identifiés des représentants élus. La première réunion de travail a eu lieu le 16 mars sur la question des concours, de l'apprentissage et de la promotion interne. Le 30 mars, une deuxième s'est tenue sur la santé et la sécurité au travail. Lors de la réunion du 13 avril, les échanges ont porté sur la filière administrative, sur la filière sanitaire et sociale et sur la formation. Le 27 avril étaient abordées les thématiques de l'égalité professionnelle et du logement, dont le quota qui peut être réservé au fonctionnaire de plus en plus difficile à recruter dans les grandes agglomérations. Le 11 mai, la réunion était axée sur la rémunération, la différenciation territoriale, les primes d'intéressement et le régime indemnitaire.

Nous ne manquerons pas de communiquer au fur et à mesure de l'avancée des travaux.

Info +

Tête de pont de la politique d'attractivité de la fonction publique, retrouver la nouvelle plateforme choisirleservicepublic.gouv.fr qui porte haut et fort pour slogan « le service public, des métiers qui font avancer ».

Conférence Régional de l'Emploi

Coconstruire le dialogue social de demain

Rendez-vous incontournable de l'emploi territorial, tour à tour, les Centres De Gestion des Hauts-de-France se coordonnent et accueillent la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial. Pour cette édition 2023, le Centre De Gestion de l'Oise a invité les employeurs territoriaux à se rencontrer, ce 3 juillet à Beauvais, autour du thème de la coconstruction du dialogue social de demain.

Comme souligné par Alain Vasselle, Président du CDG de l'Oise, *« la fin de l'année 2022 a été particulièrement marquée par l'organisation des élections professionnelles qui ont eu lieu le 8 décembre dernier et qui ont permis de désigner les nouveaux représentants du personnel dans les différentes instances gérées par les centres de gestion ».*

Et d'ajouter, que *« la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a profondément réformé le dialogue social. Le remaniement de l'architecture et des compétences des instances consultatives, le développement de la négociation collective sont autant de modifications qui visent à permettre un dialogue social de qualité et de proximité. »*

« Le CDG 60 étant organisateur de la Conférence Régionale de l'Emploi Territorial, nous avons souhaité inscrire cet événement dans une suite logique après les élections et l'application de cette réforme. Nous avons donc choisi pour thème « co-construire le dialogue social de demain » articulé autour de deux tables rondes. »

Deux axes sont ainsi développés dans le cadre de la CRET de Beauvais : les perspectives du dialogue social pour le nouveau mandat, les enjeux, les outils et les différentes thématiques que cela implique ; et, le dialogue social en tant que levier pour l'attractivité et la QVT.

Pour Alain Vasselle, « *le dialogue social occupe une place centrale dans la fonction publique territoriale, dans la mesure où les employeurs publics associent de plus en plus directement leurs agents dans les processus décisionnels afin de leur donner la possibilité de contribuer aux évolutions de leur environnement de travail en lien avec les évolutions sociétales et les transformations managériales.*

L'instauration d'une véritable culture du dialogue et de la concertation participe également indéniablement à la prévention des conflits et la résolution des problèmes, indispensable à un climat de travail sain et constructif.

Enfin, la thématique de l'attractivité de la fonction publique territoriale est particulièrement d'actualité au regard des difficultés de recrutement prégnantes pour l'ensemble de nos collectivités. Là aussi, le dialogue social est un moyen de promouvoir des conditions de travail attractives, en adéquation notamment avec les évolutions sociétales, qui contribuent à attirer et fidéliser les talents au sein de nos collectivités et établissements publics. »

Un dialogue social renouvelé

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a eu pour ambition de simplifier le dialogue social et de le rendre plus stratégique, grâce à une évolution des compétences et de la cartographie des instances représentatives. La mise en place des Comités sociaux illustre la dynamique : fusion entre l'ancien comité technique (CT) et l'ancien comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), depuis janvier 2023, les CT sont chargés de l'examen des questions collectives de travail.

POV : les nouveaux enjeux des managers

Les attentes des agents évoluent et le moins qu'on puisse dire, c'est qu'avec la pandémie certaines sont exacerbées. Télétravail, gestion des âges, évolution de carrière, attractivité, vie professionnelle, vie privée… les managers n'ont pas réponse à tout, mais peuvent aiguiller et accompagner certaines aspirations. « POV », nous vous proposons ici deux points de vue pour alimenter les réflexions.

Il n'y pas de recette en matière de management mais bien « du sur-mesure » en fonction du territoire, du contexte et des individus comme le souligne Matthieu Descamps, DGS de la Mairie de Bondues, 10 000 habitants, et membre du Syndicat National des Directeurs Généraux des Collectivités Territoriales.

CPublic : Quels seraient selon vous les nouveaux enjeux pour les managers ?

Matthieu Descamps : Il y a en premier lieu le télétravail qui est une grande tendance. Il répond aux souhaits et aspirations des agents vers plus d'autonomie, de souplesse, d'agilité. Il convient toutefois de veiller à son impact sur l'esprit d'équipe et au risque d'isolement. On doit être vigilant en tant que manager sur la façon de pérenniser ce nouveau mode de fonctionnement et d'organisation du travail. Aujourd'hui, il faut en tirer des enseignements, tant pour les agents que pour les élus. Il arrive couramment d'entendre des agents voire des élus qu'on « n'ose pas déranger » un agent parce qu'il est en télétravail.

Le manager doit également composer avec différents âges et donc différentes approches du travail. Pour les plus jeunes, le rythme nécessaire pour faire ses preuves peut leur sembler trop long. Il faut savoir concilier la diversité des aspirations en réussissant à ménager l'expérience des anciens et les ambitions des nouveaux.

Un autre enjeu, enfin, serait celui du sens au travail. L'intérêt général, le bien commun, la solidarité constituent « l'ADN » du service public. Nous devons réaffirmer ces valeurs dans la période actuelle. Au final, les politiques publiques doivent générer une « plus-value de bien-être sur un territoire et pour ses habitants ». Dans le management, cela doit se répercuter de la même manière, en alliant l'exigence et la bienveillance à l'égard des équipes.

CP. : Qu'attendent les agents des managers selon vous ?

M.D. : Les managers sont des « absorbeurs d'inquiétudes » et doivent écouter et recevoir les doutes et les craintes des équipes. Les agents attendent de leur manager qu'il soit professionnel, tout comme j'attends de mes managers qu'ils soient les premiers interlocuteurs RH de notre organisation, en mesure d'accompagner le projet de l'agent. Je pense, aussi, que l'exemplarité est de rigueur. Il faut être en adéquation entre ses paroles et ses agissements ; quand on affirme que sa porte reste ouverte, cela doit être effectif. Puis, il doit fédérer les équipes, les faire adhérer au projet collectif et veiller à la qualité de vie au travail.

CP. : Quelles sont les attentes d'un directeur par rapport à ses managers ?

M.D. : La pierre angulaire de notre administration est d'abord la loyauté, des collaborateurs loyaux par rapport à leur direction, à l'élu et vis-à-vis du projet politique. Il faut avoir envie de mettre en œuvre les décisions. Puis, il y a des attentes sur les ressources humaines : j'attends d'eux qu'ils soient formés et professionnels. Souvent, un manager le devient par promotion, alors que c'est avant tout une compétence, un réel savoir-faire. Tout le monde n'est pas fait pour manager. Etre un bon technicien et faire son travail ne suffit plus. On attend du manager qu'il prenne du temps avec ses équipes. Un manager, c'est aussi des valeurs et des postures au travail : calme, accessibilité, authenticité, simplicité. C'est important quand on manage d'être authentique « soyez vous-même, les autres sont déjà pris ».

CP. : Quelles sont les attentes vis-à-vis des élus ?

M.D. : J'attends des cadres qu'ils soient capables de sécuriser la décision, une expertise, ce qu'on peut faire ou ce qui est juridiquement compliqué, par exemple. Il faut savoir aller au-delà d'une demande, être capable de faire un pas de côté, de faire preuve d'innovation et de curiosité, d'essayer de trouver des alternatives adaptées au contexte budgétaire par exemple, d'arriver avec des propositions et des solutions. Cela vaut pour le manager, mais aussi pour son équipe à qui il doit transmettre ce réflexe. ■

Pour Elisa Loosfeld, Directrice de la délégation Hauts-de-France, au Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT), « nous anticipons les nouveaux enjeux grâce au dialogue avec les Collectivités, mais aussi par une approche scientifique d'études prospectives. ». Ces études portent sur les évolutions à venir de l'environnement et des métiers territoriaux, dégagent de futurs enjeux et permettent de mieux cerner les attentes des nouvelles recrues. Les partenariats du CNFPT, comme les associations professionnelles ou les CDG, apportent également une vision complémentaire. Enfin, dans nos échanges avec les collectivités, nous recueillons via les DG, les attentes des élus dans leurs projets de transformation et celles des directeurs en termes de compétences.

CPublic : Quels enjeux le CNFPT identifie pour les managers de demain ?

Elisa Loosfeld : On identifie des enjeux transversaux, comme les transitions écologiques et leur impact sur les collectivités, les métiers et les compétences des agents, pour qu'eux-mêmes s'inscrivent dans ce changement et l'appréhendent dans leur quotidien. C'est un enjeu majeur et nous ne sommes qu'au début. Il y a aussi le numérique et son impact sur les métiers. L'ère du numérique est à la fois ancienne et pourtant très contemporaine. Aujourd'hui, les collectivités prennent conscience que l'ensemble des métiers est concerné et pas seulement d'un point de vue bureautique. Il y a une transformation des usages des citoyens qui se répercute sur les métiers. Nous entrons dans l'ère du digital. Les managers doivent intégrer ces aspects-là. Derrière cela, se pose la question du travail à distance, de l'accompagnement au changement, des relations sociales, et bientôt, celle de l'utilisation de l'intelligence artificielle. Cela interroge sur de nouveaux risques psychosociaux liés à la digitalisation de son métier ; cela peut développer des craintes sur l'avenir professionnel, sur sa relation à l'outil de travail, chez les jeunes et les moins jeunes.

CP. : Comment le CNFPT peut-il accompagner les employeurs ?

E. L. : Aujourd'hui, le catalogue de formation propose une offre riche, mais ce n'est qu'une partie de notre offre de services. Nous proposons des formations initiales et continues sur diverses thématiques comme le management intermédiaire, stratégique, opérationnel, le pilotage, l'intelligence collective, sur comment mobiliser son équipe… Mais, le stage ne vient qu'assoir un processus collectif. C'est pour cela que nous proposons également un accompagnement spécifique aux collectivités, afin de co-construire avec elles la réponse « compétences » à leurs besoins. Il s'agit souvent d'accompagner un changement fondamental de posture des managers, afin qu'ils soient davantage dans l'écoute, la co-construction et la mise en réseau sur des sujets dont ils ont besoin. Nous développons enfin des outils tels que les e-communautés, des échange entre pairs pour mettre en réseau les personnes sur des thématiques métiers, des journées d'actualité, des colloques… Nous attrapons les bonnes pratiques pour au final capitaliser, modéliser et partager à toutes et à tous. ■

Le référent déontologue des élus

Les textes nationaux évoluent avec une nouvelle obligation pour les collectivités. Depuis le 1er juin 2023, chaque élu local doit pouvoir faire appel à un référent déontologue. Cette mesure ne fait pas partie des missions du CDG 59, mais le CDG peut accompagner les collectivités dans la mise en place d'un référent déontologue.

La déontologie des élus locaux est l'ensemble des règles et principes qui régissent la conduite des représentants des collectivités territoriales. Elle vise à garantir la transparence, l'intégrité, la probité et l'exemplarité des élus locaux dans l'exercice de leurs fonctions. Des dispositifs de déontologie adaptés, tels que des référents déontologues sont mis en place pour assurer la mise en œuvre de ces principes et prévenir les conflits d'intérêts par exemple.

L'article 218 de la loi 3DS (loi n° 2022-217 du 21 février 2022) prévoit la possibilité pour tout élu local de pouvoir « consulter un référent déontologue chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologies » consacrés dans la charte de l'élu local.

Le décret d'application n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 prévoit les modalités et les critères de désignation du référent déontologue de l'élu local et précise ses obligations et les moyens dont il peut disposer pour exercer ses missions.

- Il doit être indépendant et impartial, sans lien hiérarchique avec les élus locaux.
- Sa mission est de conseiller les élus sur les questions déontologiques, d'informer les agents publics sur leurs droits et obligations et de recevoir les signalements de comportements contraires à la déontologie.
- Il doit rendre compte de son activité et peut émettre des recommandations pour améliorer la déontologie dans la collectivité.
- Le référent déontologue pour les élus doit être nommé pour ses compétences en matière de déontologie et d'éthique.
- Il doit être désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale, du groupement de collectivités territoriales ou du syndicat mixte.

Pourquoi le CDG 59 ne porte pas cette mission ?

Cette mesure ne fait pas partie des missions du CDG 59

Le principe de spécialité des établissements publics limite les missions que le CDG 59 peut développer aux seules missions qui lui ont été confiées par le pouvoir réglementaire et le législateur. Ainsi, la mission de référent déontologue pour les élus ne fait pas partie des missions que le CDG 59 est autorisé à exercer dans le respect de ce principe.

Le CDG 59 n'est pas légalement compétent

Le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022, qui définit le rôle et les missions du référent déontologue des élus locaux, ne mentionne pas les CDG, contrairement à celui sur le référent déontologue des agents. Ce qui semble indiquer que le pouvoir réglementaire n'a pas souhaité confier cette mission aux CDG.

Le CDG 59 peut accompagner les collectivités

Dans ce contexte, la mise en place d'un service de référent déontologue au sein même de la collectivité ou dans les EPCI semble être la solution recommandée pour accompagner les élus. Le CDG 59 est à disposition pour les accompagner dans la méthodologie, en fournissant un modèle de délibération et une liste d'instances qualifiées pour nommer leur référent. Dans ce sens, Éric Durand, Président du CDG 59, a proposé l'aide du CDG 59 aux établissements publics de coopération intercommunale en juin.

Le laboratoire d'éthique et d'innovation du CDG 59 fête son 1er anniversaire

S'investir dans un laboratoire d'éthique et d'innovation dans un établissement public n'est pas anodin. Pourquoi chercher à développer l'offre de services ? Quel impact sur l'organisation du travail au Centre De Gestion et dans sa relation avec les collectivités et établissements publics ?

En 2022, les agents du CDG 59 étaient mis à contribution dans l'organisation de leurs missions et la mise en œuvre du laboratoire.

Pour Cindy Mortreux, directrice du Laboratoire d'éthique et d'innovation du CDG 59, l'objectif est d'apporter, en avance de phase, de la connaissance sur des situations nouvelles de travail, sur les enjeux et les transformations de demain, et cela, avec les employeurs et les agents de la fonction publique territoriale.

CPublic : Pourquoi un laboratoire, quelle en est l'origine ?

Cindy Mortreux : le laboratoire a pour vocation d'impacter les organisations et leurs managers. Il nous fallait un lieu neutre, où on avait droit à l'échec et à l'erreur. C'était devenu d'autant plus flagrant pendant la période de pandémie : il manquait au Centre De Gestion un espace d'expérimentation de nouvelles démarches, de nouveaux outils qu'on teste ici par anticipation aux nouvelles problématiques de terrain. On s'autorise dans le cadre d'un laboratoire à être en mouvement, rien n'est figé ; le cahier des charges évolue de manière empirique et scientifique, donc avec la contribution des organisations syndicales, des employeurs, des universitaires et experts du CDG comme dans nos travaux sur le retour à l'emploi après un arrêt long ou sur la santé mentale. Il manquait donc au CDG une personne pour faire ce pas de côté et endosser ce mode de fonctionnement par tâtonnement.

CP. : Quels sont les projets en cours d'incubation ?

C.M. : Très concrètement, de nombreux projets concernent la santé et la qualité de vie au travail au sens large : comment être bien dans son poste ? Des projets sont en cours d'incubation, comme l'accompagnement au retour à l'emploi des personnes en long arrêt maladie ou l'étude sur le travail en crèche et l'usure professionnelle ; d'autres sont en cours d'expérimentation ; et, d'autres sur le point d'être institutionnalisés. On sort alors de l'état de projet et le laboratoire passe le relais aux experts du CDG ou aux collectivités, le but étant que chacun soit autonome. Aujourd'hui, nous sommes opérationnels sur la « médiation préalable obligatoire (MPO) », conjointement avec le tribunal administratif, dans le cas de désaccord entre agents et employeurs ; sur la « médiation professionnelle » dans le cas d'un différend entre pairs ; sur la mise à disposition de référents déontologues et laïcité ; sur le dispositif de signalement des situations de harcèlement et de violence au travail.

CP. : Quels sont les prochains rendez-vous ?

C.M. : Plusieurs projets se matérialisent dans les mois à venir par des coopérations avec nos partenaires. Nous allons bientôt mener notre premier coaching individuel des DGS dans leur prise de fonction, en partenariat avec le SNDGCT. Dans le Hainaut, un travail de sensibilisation des managers aux questions de déontologie est prévu en septembre. Également, cette année le souhait est d'avancer de manière coordonnée, avec les CDG des Hauts-de-France, sur des questions comme la prise en compte du cancer du sein au travail et avec le CNFPT sur le travail comme constructeur de santé. Puis, un kit de sensibilisation des agents à la sobriété énergétique sera prochainement mis à disposition des collectivités. Et enfin, nous envisageons une journée dédiée à la médiation en dernière semaine d'octobre.

Info+
mortreux.c@cdg59.fr

Archivistes : les orpailleurs de la mémoire communale

Et si ce petit caillou-là était une pépite ? Les archivistes itinérants du CDG 59 ont un premier contact dans les collectivités souvent suite à une inondation, un besoin de faire de la place, un besoin de déménager… et l'obligation légale devient une carte au trésor, celle de la mémoire collective. La mairie de Saint-Saulve nous a ouvert les portes de son trésor, en témoignage de son long partenariat avec le CDG 59.

Sébastien Dobrowolski, archiviste du CDG 59, accompagne la mairie de Saint-Saulve dans le maintien en bonne conservation des archives municipales.

Véronique Parmentier est cheffe de l'équipe des archivistes, métier qu'elle connaît bien et qu'elle pratique depuis 2003 au CDG, mais aussi au travers de ses engagements bénévoles d'Archivistes Sans Frontières qui la missionna sur le fonds d'archives du Centre d'Art de Port-au-Prince en Haïti, suite au séisme de 2010, patrimoine documentaire qui depuis est inscrit au programme « mémoire du monde » par l'UNESCO. L'équipe est aujourd'hui composée de 9 personnes, dont Matthieu Jourdain dédié à 100 % à l'archivage numérique et Benjamin Paradis à 50 % sur des projets de dématérialisation.

« Nous travaillons avec le contrôle scientifique et technique de l'état sur les archives publiques, qui conseillent et s'assurent que les règles soient bien respectées ; et mènent des inspections dans les collectivités. La responsabilité du maire est engagée ».
Véronique Parmentier rappelle que notre intervention vise à aider les collectivités à répondre à des enjeux essentiels d'utilités administrative et juridique mais également d'intérêt historique.

Véronique Parmentier, Cheffe des archivistes du CDG 59.

> **En règle générale, 40 % d'un fonds d'archives seront conservés.**

Le CDG peut être amené à élargir la conservation pour contextualiser des archives aux valeurs historiques et scientifiques. « Je me souviens d'un registre d'une collectivité qui faisait l'inventaire des enfants de l'école ayant ou non des chaussures, et donc en capacité ou non de venir en classe, et de ceux issus de famille d'agriculteurs et donc en incapacité de suivre les cours pendant la moisson. Les informations de cette nature basculent dans le patrimoine municipal ». Même si certaines pièces, par exemple comptables, sont éliminables au bout de 10 ans, certains investissements nécessitent une conservation plus longue, comme dans le cas d'acquisition immobilière ou d'un acte de naissance qui se conservera *ad vitam aeternam.*

Si pour le service archives le planning est déjà bien rempli d'ici 2025, les étapes préalables peuvent être élaborées avec le CDG : un état des lieux pour définir le niveau d'intervention des archivistes, la validation d'une convention de mise à disposition par le conseil municipal. Les interventions d'urgence sont toujours envisageables, comme pour un local inondé ou un déménagement…

Un travail collaboratif se met alors en place avec un budget d'un côté, et une action de l'autre. « Les archivistes définissent les priorités en fonction des possibilités des collectivités ». Pour les interventions, un taux horaire est appliqué par le CDG 59 pour ajuster au plus près le temps dédié. Une phase de mise à plat, le plus couramment, peut nécessiter 50 heures d'intervention reparties sur une vingtaine de jours. Dans certains cas, il a fallu plusieurs semaines réparties sur plusieurs années.

Sébastien Dobrowolski connaît bien les mètres linéaires de cette histoire communale.

Cela fait quelques années qu'il opère à Saint-Saulve. Notre orpailleur vient apporter sa touche à mesure des besoins, comme ici pour 40 heures de gestion courante aux côtés de la référente de la ville, car, précise-t-il, « on intervient au nom de la collectivité, avec un référent en son sein pour faciliter les échanges ».

Des pépites, il en a plein les yeux quand il présente la collection léguée à la ville par l'artiste, enfant du pays, Grégoire Nicolas Finez, un incroyable cabinet de curiosités du XIXe siècle début XXe, comme une description truculente de cette période de l'histoire, méticuleusement référencée par l'archiviste, composé de 316 articles, soit 100 heures d'intervention.

« Notre accompagnement peut porter sur l'aspect scientifique de certains fonds, mais aussi sur la surveillance des équipements. Hydrométrie, présence de bois, dispositif de lutte incendie… Si des travaux sont nécessaires en salle d'archivage, il faudra valider leur nature avec les Archives départementales. »

Certaines collectivités optent pour une gestion en interne des archives. Mais, bien souvent, l'intervention de Sébastien Dobrowolski et des autres itinérants s'impose. Néanmoins, il forme les référents pour optimiser la gestion courante et l'autonomie des référents.

Rine Dezaux immortalise la vie de la ville et les personnes qui l'ont construite.

Pour la référente archives de la commune, il s'agissait de faire de la place et de trier à date échue, de mettre en sûreté les permis de construire, l'état civil, les concessions du cimetière… et finalement, on touche à l'histoire. Les archives étaient

dispersées ici et là dans la ville. Nous avons donc signé une première convention en 2012, puis rejoint en 2017 le groupement de commandes proposé par le CDG pour les reliures. Le local a été homologué, l'installation des rayonnages a été faite dans les normes, puis le tri a pu commencer, avec parcimonie, pour ne pas dénaturer ce qui au fil du temps se révélait être un passionnant patrimoine.

Pour Nicolas Sgard, les téraoctets de données disséminées dans les ordinateurs de chacun sont une part de notre patrimoine.

Le Directeur Général des Service de la mairie de Saint-Saulve est convaincu depuis longtemps. C'est l'obligation légale qui vous y amène, et petit à petit, d'un classement à l'autre, des pépites scintillent dans le tamis.

À Saint-Saulve, un nouveau défi est à l'étude : on s'interroge sur l'archivage des téraoctets de données publiques disséminées dans autant de PC qu'il y a d'agents. Cette conséquence de l'hyper digitalisation accélérée depuis le confinement représente un risque pour la mémoire collective, auquel s'ajoute un coût environnemental non négligeable induit par le stockage.

... À LIRE, À VOIR

TRAVAILLER SANS E-MAILS

> Par Cal Newport

Editions Diateino

Le travailleur moyen consacre un tiers de sa journée à ses e-mails. Et vous ?
La surcharge d'e-mails nuit à notre efficacité et à notre bien-être. Pris dans un bavardage numérique constant, nous ne pouvons pas nous concentrer pleinement sur nos tâches et encore moins répondre à des exigences de créativité ou d'innovation.
Cal Newport, auteur à succès du New York Times, propose une vision audacieuse pour se libérer de la tyrannie de la boîte de réception et ainsi ouvrir une nouvelle ère de productivité.
À l'aide de nombreuses études de cas, il montre comment :

- rationaliser les communications importantes ;
- optimiser l'identification et l'attribution des tâches ;
- mettre en place des processus adaptés au travail intellectuel.

LE SENS DE L'ABSENCE : PRÉVENIR DURABLEMENT L'ABSENTÉISME

> Par Guillaume Pertinant et Jack Bernont

2023

L'absentéisme au travail, voici une réalité qui, en deux décennies, s'est incrustée dans le paysage des organisations associatives, publiques ou bien privées. Même très médiatique, ce phénomène est peu étudié. Il embarrasse les dirigeants des organisations, stigmatise et exclut les salariés. Être absent, c'est être mis au banc de la vie productive. Pour les dirigeants, l'absentéisme est vécu comme un fléau et les jugements sur les origines de ce mal organisationnel déroutent.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL DIGITALISÉ, NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL ET CLINIQUE DES USAGES

> Marc-Éric Bobillier Chaumon

Editions Dunod (2023)

Les nouvelles formes de travail (travail hybride et distanciel, algorithmisation de l'activité, flex-office...) et l'arrivée de technologies émergentes (IA, robot, technologies immersives et ubiquitaires...) bousculent aujourd'hui profondément notre rapport au travail, à nous-mêmes ainsi qu'aux autres. Les professionnels sont malheureusement trop peu associés à ces transformations qui les touchent. Cet ouvrage aborde la question des transformations digitales et des mutations du travail qui en découlent, en portant une réflexion critique sur les évolutions sociotechniques qui touchent le travail contemporain. Il cherche aussi à accompagner la conception d'un futur du travail qui soit socialement acceptable, professionnellement responsable et humainement soutenable.

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE EN FRANCE

VERS UNE APPROCHE TERRITORIALE

OCDE - 2023 - 85 pages

Un nombre croissant de pays membres de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) fait face à un défi d'attractivité de leur fonction publique, et ce, alors même que la gestion des politiques publiques, de plus en plus complexe, requiert de nouvelles compétences. Ce document cherche à identifier les facteurs d'attractivité de la fonction publique dans les régions françaises et à travers les pays membres de l'Union européenne.

A retrouver sur le site de l'OCDE :
https://www.oecd-ilibrary.org > Renforcer l'attractivité de la fonction publique en France

Les arrivées et les départs : Voir page 5.

Les nouveaux maires les décès :
David Calcoen est le nouveau maire de Wormhout depuis mi-juin.
Marie-Jeanne Marseguerra a été élue nouvelle maire de Fretin en mai dernier.
Caroline Sanchez a été élue maire de Lambres-lez-Douai en juin dernier.
Daniel Dazin, maire de Saint-Waast-la-Vallée est décédé en ce début de juin.

AGENDA - Dates à retenir

> La Conférence Régionale de l'Emploi Territorial :

La CRET aura lieu le 03 juillet à Beauvais sur le thème des enjeux du dialogue social.

> Congrès des maires du Nord :

le 17 octobre 2023 à Gayant Expo à Douai

> Les concours et examens professionnels :

Dates des épreuves :
- Rédacteur principal de 2e classe (E, I, 3e), Catégorie B, le 19 octobre 2023.
- Aide soignant territorial de classe normale (E), Catégorie B, à compter du 9 octobre 2023.
- ATSEM principal de 2e classe (E, I, 3e), catégorie C, le 11 octobre 2023.

Préinscriptions au concours :
- Technicien (E, I, 3e), catégorie B, pré-inscriptions internet du 19 septembre au 25 octobre 2023 (concours le 11 avril 2024).
- Infirmier en soins généraux de classe normale (E), catégorie A, pré-inscriptions Internet du 5 septembre au 11 octobre 2023 (concours à compter du 29 janvier 2024).
- Adjoint administratif principal de deuxième classe, pré-inscriptions internet du 3 octobre au 8 novembre 2023 (épreuves écrites le 14 mars 2024).
- Gardien-brigadier de Police municipale (E,I), catégorie C Pré-inscriptions Internet.
- 3 octobre au 8 novembre 2023 (épreuves écrites le 14 mai 2024 et tests psychotechniques le 3 octobre 2024.
- Professeur d'Enseignement Artistique (examen promotion interne), catégorie A, Pré-inscriptions Internet du 12 septembre au 18 octobre 2023 (examens à compter du 5 février 2024).

Réunion du Conseil d'Administration du CDG 59 le 29 juin, le 16 octobre et le 4 décembre.

CAP A et B : le 19 septembre et le 30 novembre.

CAP C et CCP C : le 19 septembre et le 30 novembre.

Comité social territorial et formation spécilisée : le 2 octobre et 1er décembre.

Conseil médical en formation restreinte : le 19 juillet, le 30 août et le 20 septembre.
Conseil médical en formation plénière :
- Collectivités et établissements affiliés : le 8 septembre, le 13 octobre, le 17 novembre et le 8 décembre.
- Collectivités et établissements adhérents au socle commun : le 15 septembre, le 27 octobre, le 24 novembre et le 15 décembre.

CDG59
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 !

Mairie Connectée

Subventionnée par la région Hauts-de-France et l'Europe

Le dispositif Mairie Connectée accompagne les collectivités dans leur accès aux services numériques sous forme de pack financé pour les communes de < 2 000 hab. ou à la carte pour toutes les collectivités.

Présence en ligne	Continuité	Sécurité
• Page internet www.ma-commune.fr • Messagerie mairie@ma-commune.fr • Télé Formulaires / démarches simplifiées	• Partage de fichiers • Fourniture d'un certificat RGS2 • Outils de signature et de télétransmission via Pastell • Plateforme Marchés Publics	• Sauvegarde en ligne : 40 Go pour les données essentielles • Sensibilisation à l'archivage, dont l'archivage numérique
Matériel (dans le cadre du pack, si souhaité) : 1 ordinateur portable livré configuré : antivirus, sauvegarde, suite bureautique, garantie 3 ans…		

Accompagnement par l'équipe Cre@tic du CDG 59

Les services Mairie Connectée participent à réduire vos risques de cybersécurité et améliorent votre conformité RGPD à coût "service public". Pour chacun d'entre eux, vous bénéficiez d'une formation initiale à l'utilisation des outils et d'un accompagnement dans la durée.

Informations complémentaires
et modalités d'adhésion
mairie-connectee@cdg59.fr
03 59 56 88 80