www.cdg59.fr | Octobre - Novembre 2023 | 58

CPublic

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

DOSSIER > P. 6

Santé travail : une forte demande qui bouge les lignes

> P. 5
Protection sociale complémentaire : vers l'adhésion des employeurs

> P. 10
Examens de Sapeurs-pompiers professionnels, le CDG 59 devient organisateur

> P. 11
Archivage numérique, les outils SESAM certifiés Norme Française

CDG 59

CDG 59, le partenaire des collectivités territoriales et des établissements publics

Édito

Éric **DURAND**

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

En ce dernier trimestre, je suis heureux d'accueillir une nouvelle direction générale au CDG 59, avec Déborah Dumoulin-Lacoye au poste de directrice générale des services et Catherine Ruffié au poste de directrice générale adjointe. Comme vous pourrez le lire dans ces pages, toutes les deux ont à la fois une expertise importante en termes de gestion des ressources humaines et en expérience de collectivités territoriales.

La feuille de route reste identique et se concentre sur 4 axes : qualité de vie et santé au travail, éthique, transitions numériques et proximité.

En matière de transitions numériques, nous venons d'obtenir notre certification Norme Française pour notre outil d'archivage numérique « SESAM » proposé aux collectivités ; nous sommes le premier employeur public à accéder à cette certification. Dans la foulée, la Préfecture du Nord a reconduit notre agrément, passage obligatoire pour travailler les archives communales.

Vous lirez également que les prestataires de la future protection sociale complémentaire (PSC) des agents sont maintenant connus et que nous allons formaliser les adhésions. Il s'agit d'un cap important pour les employeurs en matière de politique sociale de l'emploi, de qualité de vie au travail et donc de l'attractivité de manière générale de la fonction publique territoriale.

Enfin, j'ai souhaité dédier le dossier de ce CPublic à notre politique de santé travail. Un an après l'ouverture de la première antenne à Valenciennes, nous tirons des enseignements utiles en termes de prévention et d'organisation des services qui évolue dans sa relation avec les collectivités pour être au plus près des agents et agir le plus en amont possible du risque professionnel.

EN IMAGE

LES RENCONTRES EMPLOYEURS

Dans le dossier en pages 6 à 9 dédié à la santé dans le cadre professionnel et les évolutions des actions de prévention, il sera question des « rencontres employeurs » entre les médecins et infirmiers du CDG 59 avec les employeurs comme ici à Chemy, commune de 780 habitants et 7 agents, avec madame la maire Bernadette Sion. Lors de ces rencontres, un point complet est fait sur l'accompagnement du CDG sur la prévention de la santé des équipes municipales.

LE ZOOM

AGENTS CONTRACTUELS

Fin août de nouvelles dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant ont amené à la mise à jour du précieux «guide des agents contractuels». Celui-ci et les outils associés d'aide au recrutement et à la gestion sont disponibles sur : http://www.cdg59.fr/carriere/agents-contractuels/

PROXIMITÉ : UNE NOUVELLE ANTENNE DE SANTÉ TRAVAIL À CROIX

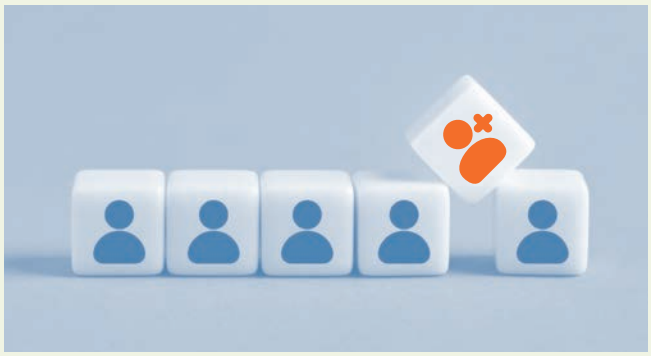
Inaugurée le 21 septembre dernier, le découpage par bassin d'emploi du territoire de la métropole européenne de Lille se poursuit par cette 3e antenne, après celle d'Haubourdin et de l'accueil médical déjà existant à Lezennes. Des accueils sont ainsi déployés par bassin d'agents, en tenant compte des facilités d'accès.

A suivre : des points de consultation chez les employeurs de plus de 500 agents sont à l'étude à Armentières, Gravelines et Roubaix. Le développement sur d'autres sites sont en cours d'étude au regard d'une première période d'exploitation.

AIDE AU RECRUTEMENT

Avec l'arrivée de Flore Guillossou, chargée de projet marque employeur et sourcing, dans les équipes de la Direction Emploi, le CDG 59 étoffe son champ d'accompagnement et d'aide au recrutement auprès des employeurs des collectivités et des établissements publics, à travers des actions visant à renforcer l'attractivité et la marque employeur, pour promouvoir les emplois publics et en développant ses méthodes et moyens de sourcing.

L'objectif sera notamment : d'étoffer les viviers de compétences à disposition des collectivités, de rendre plus visibles les collectivités employeuses et le Centre De Gestion, de moderniser et gagner en efficience dans l'accompagnement au recrutement.



M57, LA NOUVELLE NOMENCLATURE BUDGÉTAIRE

Généralisée à partir du 1er janvier 2024, la M57 est une « nomenclature» , une instruction budgétaire et comptable, précisant des règles budgétaires assouplies qui permettent une plus grande marge de manœuvre en matière de gestion pluriannuelle des crédits fongibilité, des crédits de gestion, des crédits de dépenses imprévues, tout en maintenant les dispositions spécifiques en matière de dépenses obligatoires. Le référentiel M57 simplifié est destiné à s'appliquer aux collectivités de moins de 3 500 habitants. Un soutien renforcé est proposé de la part de la Direction Générale des Finances Publiques. Il vous suffit de vous rapprocher de votre comptable public.

Info+

Info+ : www.collectivites-locales.gouv.fr

Comités Locaux de l'Emploi Public (CLEP)

Vers une stratégie régionale commune à tous les acteurs RH de la fonction publique

Dans le cadre du renforcement souhaité par l'État de l'attractivité de la fonction publique, des événements regroupant les différents services RH des employeurs publics ont été organisés pour la mise en place de la stratégie régionale RH Hauts-de-France. En qualité de référent pour la promotion de l'emploi territorial et partenaire des collectivités, le CDG 59 participe à ces rencontres.

Le premier CLEP du Nord a été installé le 5 juin 2023 avec au programme l'intervention des trois versants de la fonction publique sur l'état des lieux, les réflexions et les actions engagées pour renforcer l'attractivité et avancer sur des propositions adaptées aux huit bassins d'emploi de la région.

Déjà des pistes d'actions prennent forme au sein du CLEP du Nord comme le déploiement de la plateforme collaborative de l'État RESANA, grande communauté RH, ouverte à l'ensemble des membres des CLEP ; l'organisation d'un forum des métiers interfonctions publiques autour de certains métiers en tension ; l'animation du réseau des référents techniques via des webinaires thématiques tous les deux mois…

Présentation de Déborah Dumoulin-Lacoye, nouvelle directrice générale du CDG 59

Déborah Dumoulin-Lacoye a pris ses fonctions de Directrice générale des services du CDG 59, le 1er août 2023. Son parcours très riche dans la fonction publique territoriale depuis 25 ans, à la fois de directrice et d'experte RH, vient renforcer le CDG 59 dans son accompagnement des collectivités et des établissements publics. Elle occupait depuis 2018 la fonction de DRH de la Région Hauts-de-France.

Perspectives et enjeux, Déborah Dumoulin-Lacoye réaffirme dans une interview vidéo les engagements du CDG 59 en termes de qualité de vie et de santé au travail, d'éthique et de transitions numériques. Elle souligne tout d'abord le travail de l'équipe de direction ; puis, au niveau régional, la dynamique engagée dans la cadre du schéma de coordination avec les quatre autres CDG ; et au niveau national, l'engagement du Centre par son Président auprès de la FNCDG. Le CDG 59 est un partenaire incontournable des employeurs territoriaux en matière de ressources humaines, le Centre De Gestion sera là pour les accompagner dans ces tournants majeurs ayant au cœur les départs importants en retraite et le rajeunissement des effectifs à pérenniser.

Info+
https://youtu.be/PR5H23_FoqQ

Catherine Ruffié, nouvelle directrice générale adjointe du CDG 59

Catherine Ruffié a pris ses fonctions de directrice générale adjointe du CDG 59 le 16 septembre dernier. Elle succède à Caroline Regnier qui occupait le poste depuis 2021.

Catherine Ruffié a commencé sa carrière dans la fonction publique hospitalière, en tant que directrice – cheffe d'établissement à l'institut départemental pour la protection de l'enfance et l'accompagnement des Familles de la Vienne, de 2013 à 2015. C'est en août 2015 qu'elle rejoint le conseil départemental de la Haute-Garonne en tant que directrice adjointe en charge de la protection de l'enfance.

Elle occupera par la suite, de 2018 à 2020, le poste de DRH à la ville de Roubaix. Depuis, Catherine Ruffié occupait le poste de directrice générale adjointe en charge des services à la population à la ville de Tourcoing.

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : vers l'adhésion des employeurs pour une application possible dès le 1er janvier 2024

Comme ici à Cappelle-Brouck le 11 septembre dernier, ce mois-ci, dans chaque circonscription le CDG 59 vient présenter les outils à disposition des collectivités pour finaliser leur dispositif de protection sociale.

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement social de l'emploi, le CDG 59 a décidé de conclure des conventions de participation dans le domaine de la santé et de la prévoyance, en faveur des collectivités et établissements publics, à effet dès le 1er janvier 2024.

À l'issue de la consultation et après avis du Comité Social Territorial, le Conseil d'administration a décidé lors de sa séance du 29 juin dernier, de retenir les propositions de la MNT pour le risque santé et de COLLECTEAM associé à GENERALI Vie pour le risque prévoyance.

Pour Guy Decloquement, directeur financier du CDG 59, « *on fait un grand pas en matière de politique sociale et aussi de coordination avec les autres CDG. Avoir des propositions identiques avec un taux identique sur les trois territoires des CDG de l'Aisne, du Nord et de la Somme a été l'approche retenue. Cette démarche favorise la solidarité territoriale et un déploiement sur une échelle plus grande* ».

CPublic : À partir de quand les collectivités peuvent-elles adhérer au dispositif ?

Guy Decloquement : Dès à présent, les collectivités peuvent adhérer pour une application au 1er janvier 2024. Elles peuvent aussi attendre les échéances fixées par les textes, à savoir le 1er janvier 2025 pour la couverture prévoyance et le 1er janvier 2026 pour la couverture santé. L'offre s'adapte dans tous les cas au rythme des décisions des collectivités.

CPublic : Quelles sont les prochaines étapes pour les collectivités ?

G. D. : Pour commencer, la collectivité va prendre connaissance des propositions du CDG et mènera son dialogue en interne, avec les agents. Dans un 2e temps, la collectivité saisit le Comité social territorial (CST), s'il y en a un ou celui du CDG 59, pour avis sur l'adhésion aux conventions de participation et les montants de participation. Le CDG tiendra un CST ordinaire en décembre et un CST extraordinaire pourra être organisé si nécessaire. 3e étape : la collectivité délibère et fixe les montants de participation, l'autorité territoriale signe les documents d'adhésion au dispositif du CDG. Et, 4e étape : les agents vont prendre connaissance des conditions particulières d'adhésion, ils seront alors invités à résilier leurs contrats antérieurs et à signer leur bulletin d'adhésion.

CPublic : Quel autre choix s'offre aux employeurs dans cette obligation de participation ?

G.D. : Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent accorder leur participation au bénéfice de leurs agents ayant souscrit un contrat ou adhérant à un règlement dits « labélisés ». Dans cette hypothèse, l'aide de l'employeur territorial sera versée aux agents ayant souscrit ce type de contrat individuel. Les contacts proposés par le CDG offrent de bons niveaux de garantie dans un cadre financier maîtrisé.

Info+

Renseignements / informations :
actionsociale@cdg59.fr

Kit de mise en œuvre, ressources documentaires, présentation des conventions, outils, courriers, modèles de délibérations… à retrouver sur : www.cdg59.fr > accompagnement sur l'emploi et les RH > accompagnement social des agents

Santé travail : une forte demande qui bouge les modes de fonctionnement de chacun

Un an après l'inauguration de la première antenne santé travail à Valenciennes, le CDG 59 fait le bilan avec les employeurs qui ont conventionné, pour s'adapter aux besoins de suivi de chacun de leurs 27 265 agents. Ses actions passent par une prise en compte de la prévention le plus en amont possible.

« Rencontre employeur » en mairie de Chemy, avec de gauche à droite, Perrine Liverchy, secrétaire de mairie, Muriel Vandermaelen, infirmière, Christine Galiegue, Docteure du CDG 59 et Bernadette Micheline Sion maire de Chemy.

Pour la docteure Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59, « *nous visons un suivi de santé dont la période est adaptée. Nous savons aujourd'hui qu'au-delà de l'aspect réglementaire, étant donné les ressources dans les équipes médicales, nous devons organiser nos visites médicales selon les besoins de santé des agents* ». Les agents ne sont pas exposés aux mêmes risques et ne nécessitent donc pas un suivi médical identique. « *Pour identifier ce suivi personnalisé, un travail est mené avec la collectivité pour analyser les risques, établir une fiche de risques professionnels de la collectivité qui permet d'affiner avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire nos connaissances sur l'exposition réelle des agents et définir la fiche d'identité de la collectivité… et définir les actions de prévention et le suivi médical sur mesure* ».

Au sein même des équipes du CDG, les rôles évoluent. La nouvelle organisation doit soulager les médecins de certaines tâches pour qu'ils puissent se consacrer à la coordination des suivis et des protocoles. « *Nos infirmiers ont été formés aux actes de santé travail. Cela élargit les actes qu'ils peuvent mener dans le cadre du suivi individuel périodique et cela allège la charge de travail des médecins décuplant d'autant notre capacité d'accueil et de suivi* ». Les « préventeurs », que l'on nomme « IPRP » pour Intervenants en Prévention des Risques Professionnels, se concentrent davantage sur la fonction de conseil auprès des employeurs. La « proximité » est le maître-mot, car c'est en travaillant ensemble que les actions de prévention feront naître de nouveaux comportements. 212 rendez-vous employeurs ont été tenus entre janvier et juillet sur les 463 adhérents à la convention de médecine du travail du CDG 59, puis les forums d'information collective par thématique, les réunions par secteur… Depuis janvier 2023 : un vrai tournant est pris dans la relation et le travail avec les collectivités pour les rendre acteurs de la prévention, dans la mise en œuvre de leur politique de prévention. ■

Info +

Le CDG 59 explore et déploie plusieurs actions avec les collectivités, telles que l'évaluation de mi-carrière de l'usure professionnelle. Des assises dédiées au sujet de l'usure dans les métiers de la petite enfance se tiendront le 27 novembre, de 9h à 14h, Z.I. du Hellu à Lezennes. A suivre sur : cdg59.fr

LES RENCONTRES EMPLOYEURS

Sur l'ensemble du territoire, le pôle santé travail du CDG 59 vient à la rencontre des employeurs, un par un. « *Cela peut être le DGS, le DRH et souvent le maire lui-même dans les petites collectivités* », précise la docteure Christine Galiègue qui va à leur rencontre sur un territoire couvrant le sud de la Métropole Lilloise et le douaisis, soit près de 130 collectivités. « *C'est pour moi un moment privilégié et indispensable pour préparer le travail en binôme avec les employeurs. Dans la mesure du possible, on se déplace avec l'infirmière et l'agent chargé de la fonction d'IPRP du secteur* ». Ces réunions se déroulent en trois temps. Le premier temps se concentre sur une présentation de la collectivité, le nombre d'habitants, le règlement intérieur, la cartographie RH, ses effectifs titulaires et contractuels, l'organigramme et dans quels métiers, les risques professionnels associés, la pyramide des âges sur la base du Document unique s'il y en a un.

> **Le travail en binôme se construit d'une façon des plus enrichissantes.**
>
> **Docteure Christine Galiègue, CDG 59**

Dans un second temps, l'offre de services est présentée, à commencer par l'équipe pluridisciplinaire dans son ensemble, psychologue, ergonome, IPRP, assistante sociale, infirmière et docteur, chacun dans leur rôle et ainsi que les modalités d'accompagnement des agents et des employeurs. À cette occasion, sont abordées les actions menées sur les territoires, comme celles menées actuellement par Laure-Hélène Eb, psychologue du travail, et Mélanie Legrand, assistante sociale, sur le maintien dans l'emploi ou la réforme du conseil médical, les projets comme ESPER relatif à la prévention des addictions, les futures assises de la prévention en novembre prochain, et l'évolution de l'organisation des visites médicales avec la montée en compétences des infirmières sur le volet de la prévention renforcée.

Le troisième temps est le plus important, il s'agit de répondre aux nombreuses questions de la collectivité, situation particulière par situation. Pour la docteure Galiégue, « nous rencontrons les collectivités une à une, pour avoir justement ce temps de travail indispensable aux problématiques spécifiques à la collectivité ; la prévention des risques de santé commence là, bien avant l'entretien avec l'agent ». « C'est un rendez-vous très riche en enseignements, déjà de créer ce lien essentiel entre l'employeur et l'équipe médicale, et aussi pour bien dessiner les contours des spécificités de ses agents et de leur situation dans l'emploi ».

De gauche à droite : docteure Galiègue ; Éric Durand, Président du CDG 59 ; docteure Christine Furon, médecin coordonnatrice de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail du CDG 59 ; et, Muriel Vandermaelen, infirmière, lors de l'inauguration de l'antenne santé travail d'Haubourdin.

L'ANTENNE SANTÉ TRAVAIL DE VALENCIENNES 1 AN APRÈS

L'antenne de « La luciole », située à Valenciennes, enregistre des résultats conformes aux attentes sur la période du 1er avril 2022 au 28 juillet 2023, avec :

- 91 journées d'occupation qui correspond aux objectifs sur ce territoire,
- 854 visites médicales et entretiens infirmiers,
- en moyenne 1 journée d'entretien tous les deux mois pour l'équipe pluridisciplinaire (psychologue, assistante sociale…),
- pour 78 employeurs conventionnés représentant 5 400 agents.
- avec des conditions d'accueil homogènes, de bonnes conditions de travail pour les équipes, et la possibilité au médecin et infirmière de consulter en même temps.

Pour le Docteur Meglinky, du CDG 59, la nouvelle antenne médicale, place des Charbonniers à Valenciennes, a permis d'accueillir les agents dans les meilleures conditions.

Les acteurs de la prévention du CDG 59, des métiers en transition

> Les médecins du travail : être plus près des employeurs et renforcer les missions de pilotage de l'équipe pluridisciplinaire

Ils sont 4 répartis sur le département et 2 recrutements sont en cours. En tant que membre clé de l'équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail apporte son expertise médicale spécifique et joue un rôle de liaison et de collaboration entre les différents professionnels impliqués dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail. Les médecins reçoivent en priorité les agents dans le cadre des visites de reprise, de pré-reprise, des visites à la demande de l'agent ou de l'employeur et délèguent le plus souvent les Visite d'Information et de Prévention (VIP) aux infirmiers et infirmières. Ils sont également auprès des employeurs pour les accompagner dans leur politique de prévention.

> Les infirmiers : plus d'actes par délégation en santé travail

Les infirmiers et infirmières travaillent en binôme avec les médecins. Leur formation spécifique en santé travail et l'évolution de leurs compétences permettent la prise en charge d'un certain nombre d'actes dans le cadre d'un protocole médecin-infirmier et sous la responsabilité du médecin : dans le cadre des VIP, elles interrogent les agents sur leur santé, contrôlent la vue, l'audition, la tension, mais aussi l'activité professionnelle pour évaluer les éventuelles expositions aux risques, les postures, l'intensité de travail, les horaires, les temps de trajet… dans le contexte professionnel et parfois familial. Elles peuvent également mener des entretiens dans le cadre des risques psychosociaux ou pour prévenir la récidive du burn-out.

> Les assistantes médicales : de nouvelles compétences auprès du médecin du travail

Elles sont au nombre de 6 dans l'équipe de santé travail du CDG 59. Les assistantes médicales travaillent en proximité avec les collectivités et développent un relationnel étroit et essentiel pour des missions qui vont au-delà des actes de planification pour les médecins et infirmiers, en ayant un rôle d'organisation, de suivi, d'anticipation et de programmation des actions pilotées par le médecin du travail.

> Du préventeur à l'IPRP : plus de place au conseil en prévention

Les préventeurs du CDG 59, actuellement au nombre de 3 et plus à venir, sont les acteurs de la sécurité du travail et de la prévention des risques professionnels auprès des employeurs, pour :

- accompagner à l'autonomisation dans la démarche d'Evaluation des Risques Professionnels (EvRP), le suivi des actions et des préconisations,
- analyser des situations de travail individuel,
- analyser des situations collectives en collaboration pluridisciplinaire (métrologie, observation des situations de travail, alimentation de la fiche de risques),
- animer un réseau d'assistants prévention et de conseillers prévention.

Les préventeurs voient leurs missions évoluer vers celles d'un Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP). Il s'agit pour eux de conseiller les employeurs dans la prévention des risques professionnels et la mise en œuvre de leur politique de prévention, évaluer certains risques de manière approfondie, en coordination avec l'équipe médicale et pluridisciplinaire. Ils pourront toutefois être amenés dans le cadre de missions spécifiques à réaliser des inspections. ■

Dans cette vidéo, les IPRP présentent leurs missions. A retrouver également sur le site du CDG 59.

Info +

Retrouvez l'offre d'accompagnement du CDG 59 en matière de prévention sur le site du CDG 59 : http://www.cdg59.fr/prevention

L'agent de prévention en collectivité : une nomination obligatoire

L'autorité territoriale doit obligatoirement designer et former un agent de prévention : les assistants de prévention constituent le niveau de proximité et les conseillers de prévention assurent une mission de coordination. Tous deux ont pour mission d'alerter l'employeur en matière de sécurité au travail.

Kelly Pawlak est conseillère de prévention à Fresnes-sur-Escaut : « Mes missions consistent à conseiller, mettre en place et suivre une politique de prévention en lien avec mon autorité territoriale ».

Comment êtes-vous devenue conseillère en prévention ?

Kelly Pawlak : Concrètement, j'ai d'abord été membre du comité technique puis, Valérie Fornies, Maire de Fresnes-sur-Escaut, a souhaité mettre en place une équipe dédiée à la prévention. C'est lors de ma formation de conseillère de prévention, que j'ai eu un réel déclic. Soutenue par ma collectivité, j'ai été nommée sur cette fonction en 2017 et trois de mes collègues ont été formés assistant de prévention. Tout s'est enchainé : l'élaboration et le suivi annuel du Document Unique, la mise en place des registres obligatoires, le suivi du plan de formation lié à la santé et sécurité au travail, la mise en place du plan de maîtrise sanitaire, l'ergonomie au travail, et d'autres projets qui ont vu le jour avec la participation du CDG 59. Aujourd'hui, j'exerce mes fonctions en m'y consacrant environ une journée par semaine.

À Fresnes-sur-Escaut, la question du port des Equipements de Protection individuelle (EPI) est devenue un sujet de co-construction d'une démarche de prévention, avec les agents.

Pouvez-vous nous décrire vos missions ?

K. P. : Mes missions consistent essentiellement à conseiller, assister mes collègues de toutes filières et niveaux hiérarchiques confondus. Avec le réseau de prévention, nous identifions les axes d'améliorations. Par exemple, à partir d'un constat de non-port des EPI pouvant entraîner des sanctions disciplinaires et/ou des accidents de travail, le réseau de prévention a mis en œuvre un plan d'actions. Nous avons proposé de moderniser les tenues de travail et d'associer le personnel technique à la création d'un pack « habillement ». Ceux-ci ont été surpris mais très satisfaits de la démarche. Le projet a fait l'objet d'une présentation auprès des élus et de la direction, d'un plan de financements sur 2 ans et surtout d'une remise officielle du pack habillement brodé aux couleurs de la commune.

Quel est généralement votre interlocuteur au sein de la collectivité ? A qui rendez vous compte de vos observations de terrain et de vos propositions ?

K. P. : Je travaille de concert avec Madame la maire, le DGS et l'élu référent à la sécurité. La démarche de prévention est portée par l'ensemble des élus. L'organisation du réseau de prévention a été conçue de manière à « toucher » l'ensemble des services municipaux : un assistant de prévention représenté sur 2 ou 3 secteurs d'activités. Nous organisons une réunion trimestrielle afin de travailler les différentes thématiques de prévention ou de sécurité au travail.

Info +

Pour vous accompagner dans la nomination de votre agent de prévention, un espace ressources est disponible : http://www.cdg59.fr/prevention/securite/

Missions des conseillers et assistants de prévention, lettre de cadrage, délégation d'heures, fiche de poste, arrêté de nomination.

Pour plus d'information, contactez nos préventeurs : hygiene-prevention@cdg59.fr

Sapeurs-pompiers professionnels

Le CDG 59, nouvel organisateur de l'examen de cadre supérieur de santé

13 concours sapeurs-pompiers professionnels seront dorénavant pilotés par les différents Centres De Gestion. Pour les examens de cadre supérieur de santé, le CDG 59 devient organisateur. Les premières épreuves se dérouleront en janvier 2024.

L'organisation des concours et examens professionnels de catégories A et B de sapeurs-pompiers professionnels relevait jusqu'ici de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises (DGSCGC). En 2022, l'ensemble des cadres d'emplois ont été transférés et dépendent désormais de la compétence des CDG, y compris les services de santé. Ainsi, dès 2024, le CDG 59 se chargera de l'examen de cadre supérieur de santé dont les épreuves d'entretien se tiendront à partir du 8 janvier. Les préinscriptions en ligne ont débuté le 5 septembre dernier.

Ce transfert de la DGSCGC aux CDG compte 13 opérations :

Sapeurs-pompiers professionnels	
Catégorie A	Examen professionnel commandant
	Concours interne capitaine
	Concours externe capitaine
Catégorie B	Examen professionnel lieutenant hors classe
	Examen professionnel lieutenant 1e classe
	Concours externe lieutenant 1e classe
	Concours interne lieutenant 1e classe
	Concours interne lieutenant 2e classe
Examen professionnel de cadre supérieur de santé	
Catégorie A : Service de santé et de secours médical	Concours externe de cadre de santé
	Concours interne de cadre de santé
	Concours sur titres de médecins et de pharmaciens de SPP
	Concours sur titres d'infirmiers de SPP

MODALITÉS D'INSCRIPTION AUX CONCOURS

Les Centres De Gestion des cinq départements des Hauts-de-France (Aisne, Nord, Oise, Pas-de- Calais, Somme) organisent chaque année des concours d'accès aux emplois de la fonction publique territoriale dans les filières administrative, culturelle, médico-sociale, sécurité, sportive, technique et animation. Ces concours sont accessibles sans condition d'âge et permettent d'accéder à des postes de catégorie A, B et C dans les communes, les départements, les régions et leurs établissements publics.

1- La pré-inscription se fait en ligne sur les sites internet des CDG organisateurs ou sur le portail national unique des concours et examens professionnels > https://www.concours-territorial.fr/
2- Pour l'inscription, il faut imprimer le dossier de pré-inscription dûment rempli, le déposer ou l'envoyer par courrier au CDG organisateur ou le déposer de façon dématérialisée sur l'accès sécurisé « candidat·e ».

Info +

Ensemble des dates 2023-2024 :

Cdg59.fr > Etre agent public territorial
http://www.cdg59.fr/etre-agent-public-territorial/

Archivage numérique : un agrément exceptionnel !

Après un important travail mené par les équipes du CDG 59, archives et informatique, l'AFNOR vient de certifier Norme Française 461 son système d'archivage numérique et, par extension, d'obtenir la reconnaissance en qualité de « tiers de confiance » au travers d'un agrément délivré par la préfecture du Nord, processus indispensable pour assurer la conservation numérique d'archives publiques courantes et intermédiaires.

Face à l'accroissement des processus de dématérialisation, le CDG 59 a fait des transitions numériques son axe prioritaire. En partenariat avec le syndicat mixte Somme Numérique, il peut désormais proposer aux collectivités territoriales et établissements publics une plateforme d'archivage numérique pérenne, dénommée SESAM (Système Electronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé) afin de répondre aux nombreuses problèmatiques de gestion et de conservation des documents numériques.

Les archives sont « *l'ensemble des documents, y compris les données, quels que soient leur date, leur lieu de conservation, leur forme et leur support, produits ou reçus par toute personne physique ou morale et par tout service ou organisme public ou privé dans l'exercice de leur activité* » (art. L. 211-1 du Code du patrimoine). Il importe donc de pouvoir assurer la bonne conservation des documents et données numériques produites ou reçues par les administrations. Or, seul un système d'archivage électronique respectant les cadres normatifs et juridiques peut garantir cette conservation indispensable à la sécurité des collectivités tout en permettant de répondre à leurs obligations patrimoniales.

Fort de ces références, le CDG 59 offre la garantie de la conformité de son service de tiers archivage aux exigences en la matière. ■

L'ACCÈS À L'ARCHIVAGE NUMÉRIQUE POUR LES COLLECTIVITÉS

Sylvain Defromont, directeur des systèmes d'information et des transitions numériques

« Les collectivités ont réalisé l'importance de l'archivage et du numérique, il y a maintenant plus d'une vingtaine d'année. C'est à leur demande que le CDG 59 a développé ses services et a lancé le projet « SESAM », devenu aujourd'hui une nouvelle offre de service. Une adhésion au SAE du CDG 59 permet de mettre en place une solution d'archivage, dès la production documentaire numérique et notamment sur les typologies suivantes : les flux dématérialisés (contrôle de légalité, flux comptable…) ; la procédure de marchés publics via les plateformes de dématérialisation des marchés ; les documents numériques des applications utilisées par les collectivités (logiciels, Gestion électroniques de documents…) ; les documents nativement numériques comme les documents bureautiques (compte-rendu de réunion…).

Aujourd'hui, les besoins sont exponentiels, mais nous pouvons déjà proposer une phase de diagnostic et une planification des interventions ».

Info+

http://www.cdg59.fr/archivage-paie-et-dematerialisation/archivage/archivage-numerique-sesam/

Dispositif de signalement : Premier bilan

Rendu obligatoire par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les employeurs publics doivent s'engager en matière de renforcement de l'égalité professionnelle et de prévention des actes de violence, harcèlement, discrimination et agissements sexistes.

Dans ce cadre, le CDG 59 a mis en place une cellule composée d'agents formés à l'écoute active permettant de recueillir les signalements. Cette cellule est joignable par téléphone via un numéro vert spécialement dédié, par courriel sur une boîte mail sécurisée et dédiée, par courrier postal à l'attention de la cellule d'écoute.

Depuis, 129 collectivités et établissements publics ont adhéré au dispositif de signalement proposé par le CDG 59 représentant 11 192 agents.

Entre janvier 2022 et janvier 2023, la cellule d'écoute s'est réunie à 8 reprises et a étudié 29 signalements répartis comme suit :

Type d'orientations	Nombre de signalements orientés
Défenseurs des droits	1
Réseau France Victime	3
Services internes à la collectivité (RH, prévention...)	1
Direction des carrières du CDG 59	1
Accompagnement psychologique CDG 59	7
Visite médicale particulière (pôle santé sécurité travail du CDG 59)	11
Assistante sociale du CDG 59	2
Conseil médical	3

Trois situations étudiées en cellule de signalement n'ont pu être orientées en raison de situations particulières : manque de faits et d'éléments pour orienter la personne signalante, absence de lien entre la victime et la personne signalante.

Les préconisations sont adressées à l'autorité territoriale lorsque la collectivité adhère au dispositif de signalement et que la personne signalante donne son accord pour l'informer.

Élisabeth Masse

Maire de Saint-André-Lez-Lille, vice-présidente du CDG 59 en charge des questions relatives à la qualité et aux conditions de vie au travail.

« Le bilan intermédiaire a démontré que le dispositif nécessitait quelques évolutions, dont la création d'une commission restreinte en charge de traiter les situations ne nécessitant qu'une orientation technique ; puis, la création des fonctions de secrétariat et de suppléance à la coordination du dispositif. Cette nouvelle organisation issue des ateliers de co-construction organisés en septembre 2022 réunissant les membres des cellules d'écoute et de signalement a fait l'objet d'une expérimentation de septembre 2022 à mai 2023. Ces évolutions seront présentées aux membres du conseil d'administration, représentants des maires des collectivités du Nord ».

Info+

Samantha Arbeltier, pilote du dispositif de signalement, arbeltier.s@cdg59.fr / signalement@cdg59.fr

Rendez-vous sur le site du cdg59.fr > dispositif de signalement

Arrêts de travail longue durée
La pair-aidance à l'étude

Depuis 4 ans, le Centre De Gestion mène avec les collectivités différents travaux pour comprendre les arrêts longs et identifier des leviers de prévention. Plusieurs actions ont été menées. Aujourd'hui, est à l'étude la mise en œuvre d'un réseau d'entraide à disposition des agents en arrêt pour les accompagner dans leur retour à l'emploi.

Le CDG 59 œuvre pour sensibiliser, prévenir et informer des risques de désinsertion professionnelle face à la complexité des parcours de retour à l'emploi.

Les arrêts cumulés, juste pour le Nord, représentent l'équivalent de plusieurs centaines de postes à temps plein. Soit un coût important pour les collectivités, un impact non négligeable sur l'organisation du travail, des répercussions sur les risques psychosociaux des agents actifs, ou encore, la qualité du service public.
Derrière l'absentéisme, il y a des arrêts de travail de longue durée que l'on peut parfois prévenir ou aménager, il y a aussi des pathologies physiques qui peuvent devenir psychologiques, puis apparait le risque de décrochage dits de « désinsertion professionnelle » d'autant plus élevé que le lien entre l'agent et l'employeur s'effiloche au fil des semaines.
Le CDG 59, dans le cadre de ses travaux sur la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), envisage à titre expérimental, de tisser un réseau de coordinateurs et de pair-aidants. Par « pair-aidant », il faut entendre des agents référents ayant essuyé une expérience similaire de long arrêt maladie pour soutenir ainsi, de pair à pair, l'agent dans son retour à l'emploi. Derrière cela, l'un des objectifs est l'accélération des conditions de rétablissement des usagers du réseau et donc de faire baisser la durée des arrêts de travail.

Nota bene :
pour son financement, le CDG 59 a répondu à un appel à projet qui a retenu toute l'attention de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et du Fond National de Prévoyance… À suivre donc… CPublic ne manquera pas de vous tenir informés.

DEUX GUIDES, AGENTS ET EMPLOYEURS, POUR UN RETOUR À L'EMPLOI

Les agents en arrêts maladie

Ce guide sera utile à chaque personne en arrêt maladie, dans ses démarches et dans son retour à l'emploi. Que faire en tant qu'employeur, collègue, responsable Ressources humaines, partenaires sociaux... ?

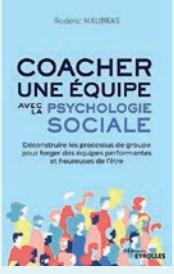
Retrouvez les grandes thématiques :
> les congés maladie pour raison de santé,
> vers le rétablissement,
> accidents du travail et maladie professionnelle,
> handicap, invalidité, inaptitude,
> maintien dans l'emploi,
> épuisement des droits, radiation des cadres de la fonction publique, prévention de la santé mentale…

Guide employeurs : regards croisés

Ce guide est un partage de pratiques issues d'échanges entre agents en arrêt, professionnels de santé, gestionnaires ressources humaines et conseil médical, chercheurs, représentants du personnel… Cette boite à outils se nourrit de ces pratiques et expériences pour vous guider dans cette mission managériale.

A retrouver en ligne :
http://www.cdg59.fr/prevention/ressources/

... À LIRE, À VOIR



COACHER UNE ÉQUIPE AVEC LA PSYCHOLOGIE SOCIALE

Déconstruire les processus de groupe pour forger des équipes performantes et heureuses de l'être.

> Par Rodéric Maubras

Broché – Livre grand format, 5 novembre 2020

Les clés pour modifier favorablement et durablement les comportements des équipes.

La psychologie sociale s'avère un outil puissant pour tous ceux qui animent et accompagnent des collectifs, qu'ils soient managers, coachs, spécialistes du conseil ou formateurs, car elle permet d'une part de comprendre les lois qui régissent le groupe, d'autre part d'agir durablement sur celui-ci. Fortement outillé et illustré de cas concrets, l'ouvrage propose aux professionnels de l'accompagnement des pratiques innovantes élaborées à partir de concepts démontrés en psychologie sociale.

HARCÈLERIES, MIROIRS ET INFLUENCES

> Par Véronique Kowecka et Christian Batany

Éditions VÉRONE

Les deux auteurs sont des experts reconnus en matière de management humain.
Par cette forme originale qu'est le « roman d'entreprise », ils abordent tout aussi sérieusement les questions de management de la relation. En se dirigeant vers le laboratoire, Aline croise Guy. Elle n'en croit pas ses yeux : comment se fait-il qu'il soit autant affecté par la situation ? Elle sent que quelque chose lui échappe. Ce matin-là, la tension est perceptible à l'accueil du laboratoire. Une délégation du personnel est rassemblée à proximité et scrute du regard Anna et Valentin, qui patientent dans le hall. Seront-ils interpellés avant de rejoindre la salle de réunion ? La délégation demandera-t-elle à participer à cette séance de crise ?

LA GRH RESPONSABLE : L'APPROCHE PAR LA COMPÉTENCIABILITÉ

GRH et RSE : l'éclairage par l'équité et la durabilité

> Bérangère Condomines

Éditions L'HARMATTAN - 26 juillet 2023

Cet ouvrage contribue à développer le champ de la Gestion des Ressources Humaines responsable. L'auteur croise la RSE et la GRH en mobilisant l'équité pour donner naissance aux notions de Parties Constituantes et de *compétenciabilité*. En filiation avec la justice par l'équité de John Rawls et la théorie d'Amartya Sen, cette approche vise le déploiement de processus de GRH respectant les principes de justice sous le prisme de l'équité. L'auteur positionne la durabilité comme vecteur d'opérationnalisation de la RSE en GRH. Ce projet ambitieux apporte un regard décalé et enrichi par rapport aux approches voisines d'organisations *habilitantes* ou *capacitantes*.

Les arrivées et les départs :

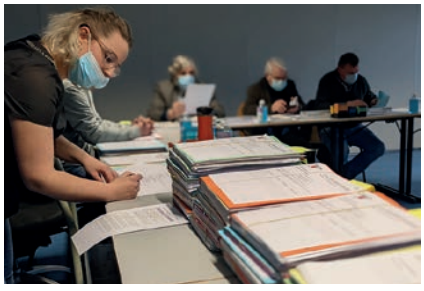
Depuis le 1er août 2023, Madame **Déborah Dumoulin-Lacoye** occupe le poste de directrice générale des services du CDG 59, en remplacement de Madame Mathilde Icard.

Au 18 septembre 2023, Madame **Catherine Ruffié** a rejoint le CDG 59 au poste de directrice générale adjointe, en remplacement de Madame Caroline Regnier.

Les nouveaux maires // les décès :

Henri Despres, maire de Thun-Saint-Martin, est décédé le 2 juin 2023. **Catherine Dupas-Bruzek** a été élue le 3 septembre pour lui succéder.

AGENDA - Dates à retenir



> Calendrier prévisionnel des instances pilotées par le CDG 59

Réunion du conseil d'administration : le 16 octobre et le 4 décembre.
CAP A et B, présidé par Marie Tonnerre, maire de Neuville-en-Ferrain : le 30 novembre.
CAP C et CCP C, présidé par Pierre Griner, maire de Quiévrechain : le 30 novembre.
CST : le 2 octobre et le 1er décembre.

> Congrès des maires du Nord

Le 17 octobre, de 8h à 19h, à Douai, Gayant-Expo

Le CDG 59 vous attend sur son stand. Éric Durand, Président du Centre De Gestion, les membres du bureau du Conseil d'administration, ainsi que toute l'équipe de direction vous accueilleront pour échanger sur vos besoins et les grands dossiers de la rentrée.

> Prévention des risques d'usure professionnelle

Le 27 novembre 2023, webinaire de 10 h à 12 h

Le Centre De Gestion organise une conférence sur le thème de la prévention de l'usure professionnelle.
Comment intégrer le parcours professionnel et les expériences diverses des agents pour prévenir l'usure pro ? Comment discuter du travail en équipe et mettre en place des transformations ?

Ce webinaire doit permettre de développer des connaissances plus fines liées au travail en petite enfance : écoles et crèches ; et d'outiller le dialogue social et le suivi de santé pour accompagner au mieux l'employeur sur l'exposition aux risques et leur prévention en petite enfance.

Avec la participation du CNFPT et de l'ANACT.
Les invitations seront diffusées courant octobre.

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 - Adobe Stock
- **Réalisation :** Page à Page
- **Impression :** Gazette Médias
- **Dépôt légal :** septembre 2023
- **ISSN :** 1964-5457
- **Tirage :** 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue :
retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in !

CDG59 somme numérique

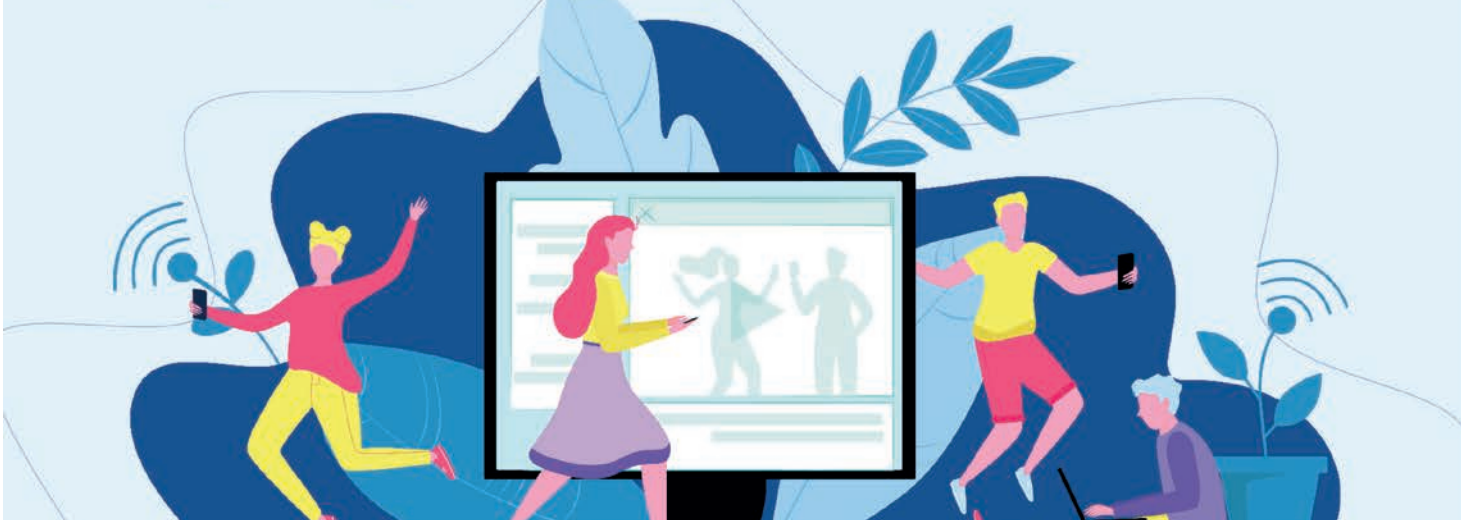
ARCHIVAGE NUMÉRIQUE

pour les collectivités et établissements publics

"SESAM*"

certifié** Norme Française et agréé** par la Préfecture du Nord

(*) : SESAM pour Système Electronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé.

(**) : certifié NF 461 par l'AFNOR en juillet et agréé par la Préfecture du Nord en août 2023, le CDG59 obtient ainsi la reconnaissance de « tiers de confiance » pour la conservation d'archives publiques courantes et intermédiaires sur support numérique.

Renseignements > cdg59.fr > archivage numérique