

C Public

www.cdg59.fr | Avril-Mai 2024 | 60

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

EN BRÈVES > P. 3

INAUGURATION DE L'ANTENNE
SANTÉ-TRAVAIL À BAILLEUL



> P. 6 et 7
Orientations
budgétaires 2024
du CDG 59

> P. 10 et 11
La FNCDG contribue à
la réforme de la fonction
publique

> P. 13
Protection Sociale
Complémentaire :
comment adhérer ?





Éric **DURAND**

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

La fonction publique territoriale est en constante évolution ; en tant qu'employeurs territoriaux, nous devons quotidiennement nous y adapter. Le CDG 59 a à cœur les préoccupations des élus et s'engage à leurs côtés pour les accompagner et leur offrir un service de qualité qui répond aux attentes. Ainsi face à l'actualité statutaire toujours riche, les services du CDG 59 sont à votre disposition pour vous proposer les meilleurs contrats collectifs, comme pour la Protection Sociale Complémentaire.

D'autres contrats groupés sont en cours de renouvellement comme le contrat d'assurance statutaire. Quant au bilan des Lignes Directrices de Gestion, un chantier sur lequel je me suis engagé, nous menons actuellement des séances de travail participatives sur le volet de la promotion interne. Je souhaite que les nouveaux critères qui seront issus de ces travaux soient applicables dès 2025 pour ainsi contribuer à renforcer l'attractivité des métiers de la fonction publique territoriale.

Conscient des enjeux liés à cette attractivité, en tant que vice-président de la Fédération Nationale des Centres De Gestion (FNCDG), j'ai souhaité dans ce C Public vous présenter notre contribution au projet de loi de réforme de la fonction publique porté par le gouvernement. En effet, je suis convaincu que pour obtenir les meilleures solutions pour améliorer l'efficacité du secteur public de proximité, nous devons savoir anticiper et faire entendre notre voix. Il est indispensable de contribuer à ce projet de loi, afin que la réforme réponde aux préoccupations de « terrain » des acteurs de la fonction publique territoriale.

Renforcer l'attractivité est une course de fond, un investissement quotidien, partagé avec l'ensemble des employeurs territoriaux, que je m'engage à mener afin de conforter une fonction publique territoriale répondant aux enjeux et aux attentes des collectivités.

INAUGURATION DE L'ANTENNE SANTÉ TRAVAIL DE BAILLEUL

En page 3, retour sur l'inauguration de la neuvième antenne santé travail qui se situe à Bailleul. Dans ces antennes, les agents de la fonction publique territoriale peuvent effectuer leurs visites médicales et échanger avec les équipes pluridisciplinaires de santé du CDG 59. ■



LE ZOOM

RECRUTEMENT MASSIF DE PROFESSIONNELS DE SANTÉ AU CDG 59

Le CDG 59 assure la mission facultative de prévention et de santé au travail. Au-delà du suivi médical obligatoire des agents, les professionnels de la direction de la Prévention conseillent et accompagnent les collectivités et les établissements publics par des actions d'amélioration continue des conditions de travail. Pour faire de la santé au travail une priorité, le CDG 59 renforce sa direction Prévention Santé au Travail afin d'assurer une offre de service encore plus ambitieuse. Retrouvez toutes les offres détaillées en scannant le QR Code ci-contre.

SCANNEZ-MOI



ANTENNES SANTÉ TRAVAIL : UNE DE PLUS À BAILLEUL !

La neuvième antenne santé travail vient d'être inaugurée. Une nouvelle structure de l'arrondissement de Dunkerque en plein cœur des Flandres qui permettra aux 3800 agents du territoire d'effectuer leurs visites médicales à proximité immédiate de leur lieu de travail. Ce lieu vient s'inscrire en complémentarité de l'antenne déjà existante à Bergues et permet de compléter le maillage du territoire après les implantations à Lezennes, Croix, Haubourdin, Valenciennes, Râches, Caudry et Hautmont. Les locaux sont mis à disposition par la Ville de Bailleul et cette bonne collaboration entre les collectivités accueillantes et le CDG 59 permet de limiter les coûts et d'entretenir une relation de proximité répondant à des enjeux communs de santé au travail.

Ce nouveau cabinet est situé proche de la gare de Bailleul. Aurélie HERBÉ, infirmière du travail y réalisera les entretiens infirmiers dans le cadre du protocole pluridisciplinaire mis en place par la direction Prévention et Santé au travail. Un suivi adapté et pluridisciplinaire permet de détecter d'éventuels problèmes de santé, de prévenir les risques professionnels et de mettre en place des mesures correctives appropriées. Ce protocole porte toute l'attention à la préservation du capital santé des effectifs. En effet, lorsque les agents sont en bonne santé physique et mentale, ils sont en mesure de fournir un travail de qualité, avec engagement et professionnalisme.



De gauche à droite : Arnaud DEVILLEZ, Adjoint au Maire de Bailleul, Marc PLATEAU, Vice-Président du CDG 59, Aurélie HERBÉ, Infirmière du travail au CDG 59, Eric DURAND, Président du CDG 59.

CONCOURS : SOLIDARITÉ ENTRE CDG POUR LES ÉPREUVES D'ADJOINT TECHNIQUE

Le Centre De Gestion de l'île de la Réunion a dû reporter les épreuves écrites du concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe suite au passage du cyclone BELAL sur son territoire.

Pour le même concours, les cinq Centres De Gestion de la région Hauts-de-France

ont également été contraints, en raison des conditions météorologiques (neige et verglas) de reprogrammer leurs épreuves écrites.

Par solidarité, le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord a fourni au Centre De Gestion de la Réunion leurs six

sujets conçus pour le concours d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe pour de nombreuses spécialités. En complément, le Centre De Gestion du Puy-de-Dôme et le Centre De Gestion du Rhône et de la Métropole de Lyon ont transmis deux sujets.

Les épreuves écrites des Centres De Gestion de la Région Hauts-de-France et de la Réunion ont eu lieu le 22 février 2024.

Les sujets ont été mis à disposition du CDG de la Réunion, à titre gratuit sur simple conventionnement entre établissements. Les échanges efficaces, entre les services des CDG concernés ont évité un report de longue durée du concours sur l'île de la Réunion. Face à des événements indépendants qui contraignent l'organisation des concours, l'entraide et la solidarité jouent des rôles prépondérants. Permettre aux candidats d'accéder de manière égalitaire aux épreuves des concours et examens de la fonction publique territoriale reste une priorité pour les CDG.



L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : UN PARCOURS DE FOND



Simone de Beauvoir disait : *« Rien n'est jamais définitivement acquis. Il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Votre vie durant, vous devrez rester vigilantes. »*

Du violet, couleur du mouvement féministe, pour soutenir la cause, à l'occasion de la journée

internationale des droits des femmes, le 8 mars dernier, le CDG 59 a publié sur son compte Linked'In, une série de chiffres qui démontre l'évolution de la place des femmes dans le milieu professionnel. Une évolution positive, à parfaire. La citation de Simone de Beauvoir reste toujours d'actualité ; dans une société qui subit des crises multiples, il est indispensable d'agir, chacun, à notre échelle pour une égalité professionnelle actée sur le long terme.

Le CDG 59 est conscient que les sources d'inégalité dans le travail revêtent de multiples formes : générationnelles, dues au handicap ou à la maladie, au fait que l'on soit homme ou femme... Avec le soutien du Fonds d'égalité professionnelle, le CDG 59 a multiplié les campagnes de sensibilisation et des actions tout au long de ces dernières années.

2017 : Lancement du premier plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle. Organisation d'actions pour le personnel du CDG 59 et des 950 collectivités accompagnées.

2020 : Création d'une délégation « Qualité de vie au travail » intégrant l'égalité professionnelle comme une priorité.

2021 : Adoption d'un plan pluriannuel (2021/2024) de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, communication à travers les médias, actions de sensibilisation généralisées.

2022 : Lancement du projet « Intégrer et travailler dans la FPT, une égalité à 100 % - Ensemble luttons contre les stéréotypes de la FPT ».

2022/23 : Mise à disposition d'un espace de ressources sur le site : www.cdg59.fr – des fiches pratiques – une charte de l'égalité – Organisation d'un séminaire de co-construction avec un worklab le 21 octobre 2022. Déploiement d'un plan de communication (9 vidéos, 3 reportages, 4 émissions TV, un article de presse, un spot publicitaire, une information continue chaque semaine pendant trois mois sur les réseaux sociaux. Émissions disponibles en replay sur YouTube et LinkedIn.

Info+

► **Rendez vous sur la page Linked'In du CDG 59** 



Infos égalité professionnelle sur cdg59.fr ►

PROMOTION INTERNE : LE CDG PLANCHE SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

Le Centre de Gestion du Nord organise la promotion interne pour les collectivités et les établissements publics qui lui sont affiliés à travers les lignes de directrices de gestion (LDG) qui servent de référence pour le classement.

Elles ont été adoptées en décembre 2020 pour une durée de 6 ans.

Les LDG ont ainsi permis de définir la procédure de promotion et les différents critères d'analyses pour examiner et sélectionner les propositions des collectivités au regard du nombre de postes ouverts déterminés par des quotas réglementaires qui étaient de 1 nomination pour 3 recrutements et depuis décembre 2023 de 1 pour 2.

Concernant la politique de promotion interne, Éric DURAND, Président du CDG 59, lors de son élection en 2020 s'était engagé à conduire, avant l'échéance des 6 ans, un bilan des critères d'analyse inscrits actuellement dans les LDG. A la suite des élections professionnelles, un travail est en cours ainsi qu'une étude comparative des pratiques des Centres De Gestion au niveau national, notamment sur les critères liés à la valeur professionnelle de l'agent et au niveau de responsabilité des postes



occupés qui pourraient être davantage valorisés. Deux groupes de travail en présence d'élus et de techniciens des collectivités concernées ont été organisés fin mars/ début avril par le CDG 59. Un temps d'échange est également prévu avec les organisations syndicales dans une volonté de co-construire les nouvelles LDG.

Ces rencontres ont pour objectif de tirer un premier bilan et d'observer les pratiques des autres CDG en vue de travailler sur de nouvelles propositions qui seront présentées au Comité Social Territorial du CDG 59 en juin prochain puis dans les CST locaux des collectivités concernées et qui seront effectives pour les campagnes de promotion interne 2025.

Un webinaire sera organisé fin juin pour présenter les nouveaux critères d'analyse. Il sera l'occasion de répondre à toutes les questions en lien avec la procédure de promotion interne.

RAPPORT SOCIAL UNIQUE : nouvelle campagne 2024

Il est essentiel pour les employeurs territoriaux de s'appuyer sur un état des lieux précis de l'état de leurs ressources humaines. Depuis 2021, en remplacement du bilan social, les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social unique (RSU) réunissant de nombreuses données relatives aux ressources humaines. Le RSU permet aux collectivités dans le cadre d'un dialogue social, de mener une politique RH adaptée.

Alors que la nouvelle campagne d'enregistrement de ses données va débuter, voici quelques chiffres significatifs du département du Nord qui caractérisent les effectifs et permettent d'anticiper leur gestion.

- ▶ **379** collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU
- ▶ **63 268** agents recensés dans ces collectivités dont **45 599** fonctionnaires, **6745** contractuels permanents et **10 924** contractuels non permanents

STATUTS / FILIÈRES

- ▶ **72%** des agents sont des fonctionnaires

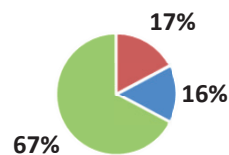


- ▶ **47%** des agents relèvent de la filière technique

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	27,2%	21,3%	26,5%
Technique	47,5%	42,6%	46,9%
Culturelle	3,6%	8,8%	4,3%
Sportive	1,0%	1,0%	1,0%
Sociale	6,6%	10,6%	7,1%
Médico-sociale	3,8%	4,4%	3,9%
Médico-technique	0,0%	0,1%	0,0%
Police municipale	1,5%	0,0%	1,3%
Animation	4,0%	11,1%	4,9%
Incendie secours	4,7%	0,0%	4,1%
Total	100%	100%	100%

CATÉGORIES

- ▶ **67%** des agents relevant de la catégorie C

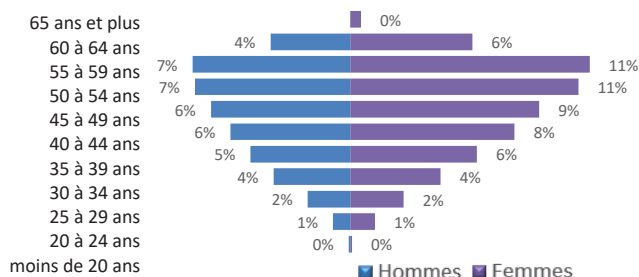


- Catégorie A
- Catégorie B
- Catégorie C

- ▶ En moyenne, les agents ont **48 ans**



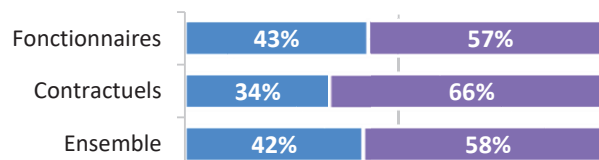
Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches.

FÉMINISATION DE L'EMPLOI PUBLIC

- ▶ Le taux de féminisation de l'emploi public sur des emplois permanents est de **58%**



Info+

La nouvelle campagne 2024 débutera le 23 avril 2024

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

Retrouvez les outils utiles au RSU sur le site : www.cdg59.fr > [accompagnement l'emploi et les RH](#) > [Observatoire régional de l'emploi](#)

FINANCES :

retour sur le budget 2024 du CDG 59

Le budget primitif du CDG s'élève à plus de 16 millions d'euros dont 10,7 millions sont dédiés aux dépenses de personnel qui accompagnent au quotidien les collectivités. Les cotisations des adhérents, quant à elles, représentent 45,3% des recettes.

Le budget 2024 pérennise la volonté du CDG de développer son offre de service notamment avec le recrutement de 22 professionnels de santé pour compléter l'équipe pluridisciplinaire de prévention et santé au travail. Cela implique des dépenses supplémentaires « charges de personnel » en section de fonctionnement. Une hausse de ce chapitre budgétaire est possible grâce aux précédentes décisions prises par le Conseil d'Administration concernant le renouvellement de la politique de tarification et la maîtrise de la masse salariale. Lors du Conseil d'Administration, le Président, Éric DURAND, a souligné que le budget 2024 était en rupture avec les exercices précédents de par la fin des déficits. En effet en 2024, outre le développement de l'offre de service, ce budget permettra d'engager la rénovation des bâtiments. Conscient des difficultés budgétaires rencontrées par les collectivités territoriales, le CDG 59 n'augmentera pas le montant de ses cotisations.



PROJETS 2024

▷ Schéma régional de mutualisation

- Le CDG 59 assure le chef de filât pour l'observatoire de l'emploi ;
- L'approfondissement du travail engagé pour harmoniser et optimiser le coût lauréat.

▷ Accompagnement des RH des collectivités

- La révision des lignes directrices de gestion ;
- Le renforcement du conseil statutaire et de l'accompagnement des saisines auprès du comité médical ;
- Le renouvellement des contrats d'assurance statutaire ;
- La poursuite du déploiement de la PSC (Protection Sociale Complémentaire) et l'information sur les évolutions en cours ;

- Le bilan du dispositif de signalement ;
- L'amélioration du fonctionnement du conseil médical.

▷ Transitions numériques

- La certification SESAM (archivage électronique) qui renforce l'action du CDG 59 ;
- Une extension du projet « Mairie Connectée » à d'autres strates de collectivité et l'intégration de la question cyber-sécurité.

▷ Emploi territorial

- Le CDG 59 organise 13 concours et examens ;
- Une action renforcée sur l'attractivité de l'emploi public.

▷ Politiques de prévention

- Une équipe pluridisciplinaire étoffée avec de nouveaux professionnels de santé ;
- La mise en œuvre du projet «Pair-aidance» pour favoriser le maintien à l'emploi soutenu par le Fonds National de Prévention.

▷ Modernisation du CDG 59

- Le renforcement de l'attractivité du CDG 59 ;
- La poursuite du plan de développement des compétences ;
- La rénovation des bâtiments et des espaces conformes aux besoins ;
- L'évolution de l'environnement numérique en adéquation avec les besoins des agents et des collectivités.



UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT DE 16,9 MILLIONS D'EUROS

Le budget réalisé en 2023 a atteint 14,9 millions d'euros et sera pour 2024 proche des 17 millions d'euros. Le CDG 59 étant un établissement public de services au bénéfice des collectivités, la masse salariale est le premier poste de dépenses de fonctionnement. Le CDG 59 a intégré dans son fonctionnement la culture de la recette grâce à la multiplication des services comme la location des salles du centre d'examen Pierre MAUROY.

Dépenses	Recettes
Charges à caractère général 4 698 925 €	Cotisations et contributions : 7 700 000 € (45,3 % des recettes)
Dépenses de personnel 10 700 355 €	Services refacturés : 4 365 700 € (25,7% des recettes)
Autres charges (chapitres 65 et 67) 783 520 €	Transferts CNFPT - concours : 2 274 950 € (13,4 % des recettes)
Dotations / et autres transferts 790 000€	Remboursement FNPE : 1 061 250 €
Dépenses d'équipements 876 000€	Assurances statutaires : 376 500 €
	Coût Lauréat : 543 300 €
	Produits du domaine : 229 000 €
	Subventions : 215 840 €
	Recettes diverses : 181 260 €
	CNRACL : 25 000 €
	Dotations et autres transferts 790 000€
	FCTVA et autres recettes : 86 000 €

Le CDG 59 investit pour la sobriété énergétique

La sobriété énergétique concerne tous les secteurs d'activité, publics ou privés. Les mesures gouvernementales depuis 2022 incitent voire imposent la diminution progressive de la consommation énergétique des bâtiments. Collectivement et individuellement, réduire sa consommation d'énergie reste un enjeu majeur pour lutter contre le changement climatique. Le CDG 59 s'y implique, d'abord avec ses collaborateurs dans une démarche participative et ensuite techniquement en investissant largement dans la réhabilitation de ses bâtiments.

Le CDG 59, avec ses 150 collaborateurs, répartis sur deux sites et cinq bâtiments d'une surface globale de 9 668 m², est conscient des enjeux d'économie d'énergie. En 2021, le diagnostic énergétique a fait état des travaux à réaliser. Dès les résultats de cette étude et avant de mener des réhabilitations d'envergure, des mesures faciles à appliquer ont été réalisées comme le déploiement de LED, l'installation de détecteurs de mouvements dans les sanitaires pour réduire les consommations électriques, l'installation de robinets poussoirs... La prochaine étape consiste à engager un duo programmeur / économiste chargé de conduire des études pour déterminer la faisabilité des travaux ainsi que le budget associé. En 2024, le CDG 59 prévoit d'investir 660 000€ dans des travaux de réhabilitation et de sécurisation des bâtiments, de remise aux normes des installations ainsi que dans le remplacement du système de sécurité incendie pour un montant total de plus de 4 millions € de travaux sur plusieurs années prévus au PPI (Plan Pluriannuel d'Investissement).

Avec Cre@tic, le CDG 59 est le partenaire numérique de toutes les collectivités



Créé en 2006 afin d'accompagner les collectivités face au défi du numérique, Cre@tic, Centre de Ressources, d'Administration et des Technologies de l'Information et de la Communication, s'adapte constamment aux besoins des collectivités et leur propose des prestations personnalisées.

Florent DEWAVRIN,
responsable de Cre@tic,
présente l'activité de son service.

► Quelle est la vocation de Cre@tic ?

Cre@tic propose des prestations de dématérialisation aux collectivités qui souvent ne disposent pas d'un service informatique, a contrario des grandes communes. Pour comprendre les enjeux numériques des collectivités, nous restons au plus près du

terrain afin de limiter la fracture numérique. Accompagner les transitions numériques des collectivités affiliées est un engagement fort du CDG 59 ; ainsi nous ne cessons d'enrichir notre offre de service. Comme le souligne Alain MENSION, vice-président aux systèmes d'information et transitions numériques, « le rapport au numérique doit être accompagné, conforté dans cette transition afin que chaque collectivité puisse relever les défis de demain ».

► De quelle manière ?

Au quotidien, le numérique s'impose avec ses atouts et ses dangers. Il faut être armé pour y faire face. Nos prestations y répondent. Le socle de prestations le plus utilisé est la plateforme permettant la télétransmission de certificats sécurisés des actes et des flux financiers, la mise à disposition de certificats sécurisés rendant possible la signature électronique. Nous accompagnons ainsi 60 collectivités sur l'usage du parapheur

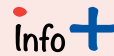
Le « SÉSAM », une solution d'archivage numérique pour toutes les collectivités



Le CDG 59 a obtenu en août 2023 la certification NF 461 (Système d'archivage électronique) et, par extension, le renouvellement de son agrément comme tiers archiveur pour la conservation des archives publiques courantes et intermédiaires, au format numérique.

Cette certification du service SESAM (Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé) est une garantie de la qualité du service d'archivage proposé aux collectivités et établissements du Nord déjà largement engagés dans les chantiers de dématérialisation (actes, marchés publics, saisines par voie électronique, autorisations du droit des sols...) mais souvent dépourvus de solution de conservation de leurs archives numériques.

Le service Archives du CDG 59 peut non seulement apporter des conseils sur les obligations de conservation des archives électroniques mais surtout proposer une solution d'archivage opérationnelle, adaptée aux besoins à un coût accessible grâce à la mutualisation.



En savoir plus : <http://www.cdg59.fr/> rubrique Archives / Archivage numérique SESAM

Nous contacter : sesam@cdg59.fr / 03 59 56 88 59

électronique et/ou sur la convocation électronique aux séances délibérantes. Le gain de temps et la sécurité optimale engendrés par ces outils numériques constituent des atouts précieux.

► Comment accompagnez-vous les collectivités sur le volet du RGPD ? (Règlement Général sur la Protection des Données)

Le RGPD impose à toute collectivité l'obligation de protéger les données personnelles de ses administrés. Le champ des données personnelles est très large, il peut s'agir d'un nom, d'un prénom jusqu'à un numéro usager. Toutes les collectivités aujourd'hui utilisent des données personnelles, il est donc indispensable d'être en conformité avec la loi en cas de contrôle par la CNIL et d'éviter toute utilisation malveillante par des tiers.

Pour cela, la loi impose la désignation d'un délégué interne à la protection des données dans chaque commune. C'est souvent impossible et ce métier demande une véritable expertise. Le CDG 59 propose des solutions pour répondre aux besoins des collectivités par voie de conventionnement. Nos délégués à la protection des données mutualisés forment les agents et travaillent très étroitement avec un référent local de la collectivité.

► Pouvez-vous protéger les collectivités contre les cyber-attaques ?

La cyber-sécurité est un véritable enjeu pour les communes, même et surtout les petites y sont confrontées. Une cyber-attaque a des conséquences lourdes : arrêt de l'activité, impact financier important, perte de fichiers...

La solution imparable n'existe pas ; cependant en nous appuyant sur des bonnes pratiques, il est possible de prévenir et de limiter les risques.

► En quoi consistent les nouveaux services du dispositif « Mairie connectée » ?

Il s'agit d'un ensemble de services numériques essentiels qui assurent à toutes les communes, une présence en ligne et une continuité des services avec des solutions sécurisées. La messagerie sur nom de domaine propre qui limite le risque d'usurpation d'identité, la sauvegarde en ligne, la remise de certificat RGS (signature électronique)... aux tarifs attractifs, sont très plébiscités. Si le dispositif a été créé sous forme de pack dédié aux communes de moins de 2000 habitants, il nous est possible de décliner cette offre « à la carte » au profit de toutes les collectivités du Nord.

► Le service archivage électronique pour lequel vous êtes certifié AFNOR fait-il partie de vos prestations ?

Oui. L'article L. 211-1 du code du patrimoine

indique que tous les documents quels que soient leur forme et leur support, doivent être conservés. Les actes numériques sont soumis à ce principe. Le CDG 59 a mis en place un SAE, Système d'Archivage Electronique, ouvert à l'ensemble des collectivités.

► Comment répondez-vous à toutes les demandes ?

Nous identifions d'abord les besoins. Cela peut prendre la forme de diagnostics et aboutir à la mise en place d'une ou plusieurs prestations. Certaines font l'objet d'un conventionnement assorti d'une participation financière, calculée au plus juste. Nous ne sommes pas des prestataires ordinaires car notre mission reste partenariale. Le CDG doit veiller au meilleur fonctionnement de ses adhérents ou affiliés.

► Donc, toutes les collectivités nordistes peuvent vous contacter ?

Oui, nous nous adaptons et trouvons une solution personnalisée, en nous appuyant sur des prestataires fiables et sur notre expérience avérée. ■



En savoir plus : <http://www.creatic59.fr/>

Nous contacter : creatic@cdg59.fr
03 59 56 88 80

LA FNCDG CONTRIBUE À LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

La réforme de la fonction publique proposée par le ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, Stanislas GUERINI, résulte d'échanges initiés depuis plus d'une année avec les employeurs territoriaux. Le projet de loi suit 3 objectifs : pouvoir **rentrer, bouger et sortir** plus facilement de la fonction publique. Pour y répondre, les propositions de la FNCDG (Fédération Nationale des Centres De Gestion) couvrent 7 thématiques : le recrutement, l'évolution de la carrière et des rémunérations, l'emploi, le temps de travail, la santé au travail, la fin d'emploi ou de carrière, l'évolution des CDG.

EN CE QUI CONCERNE LE RECRUTEMENT, plusieurs mesures sont envisagées pour faciliter l'entrée dans la fonction publique. Cela comprend la création de voies spécifiques pour les apprentis intégrant des épreuves simplifiées à forte coloration professionnelle. Il est proposé de réduire la durée du contrat avant la transformation en CDI de 6 à 3 ans. De plus, des comités de sélection pourraient être instaurés pour évaluer l'aptitude des agents contractuels à devenir fonctionnaires.

D'autres propositions en matière de recrutements sont également mises en avant :

- ▶ Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi, revoyant l'obligation de publication de DVE (Déclarations de Vacances d'Emploi) simples non assorties d'offres d'emplois.
- ▶ Faire évoluer les formations initiales et obligatoires en intégrant un socle commun et certaines thématiques comme le management, le cas échéant.
- ▶ Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois notamment lorsque la formation initiale est qualifiante ou longue (ex : médecin du travail, secrétaire de mairie...)

POUR CE QUI EST DES CARRIÈRES, les propositions visent à moderniser les processus de gestion des carrières des agents publics. Cela comprend l'extension des réunions des CAP/CCP à distance, la gestion des dossiers individuels des agents contractuels recrutés sur emploi permanent et des modifications des règles de disponibilité pour tendre vers une harmonisation des situations des agents. Une extension de l'exclusion temporaire passant de 3 à 5 jours dans le premier groupe de sanctions disciplinaires est également mise en avant.

S'AGISSANT DE LA RÉMUNÉRATION, les propositions suggèrent de redéfinir les grilles indiciaires pour les rendre plus évolutives et différenciées entre les catégories. Des ajustements du RIFSEEP sont également proposés pour renforcer les possibilités de reconnaissance individuelle. De plus, la simplification et la revalorisation de la prime d'intéressement collectif sont à prévoir car elle est peu utilisée due à sa complexité de mise en œuvre.

LES PROPOSITIONS CONCERNANT L'EMPLOI, visent à simplifier les règles et pratiques en vigueur. Il est ainsi préconisé de prévoir une périodicité bisannuelle du rapport social unique et d'assouplir les règles de cumul d'emplois en révisant la liste des activités accessoires autorisées.

AU SUJET DU TEMPS DE TRAVAIL, il est proposé de définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence, d'établir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT, d'entamer une réflexion sur la redéfinition du dispositif de congés bonifiés commune aux trois versants de la fonction publique au vu de certaines évolutions et de la nécessaire maîtrise des dépenses de fonctionnement.

EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL,

il est proposé de modifier la périodicité (de 2 à 5 ans) des visites médicales dans la FPT sur les bases du fonctionnement du secteur privé mais également dans un contexte complexe de recrutement de médecins du travail, de faciliter leur recrutement grâce à la mise en place de dispositifs de reconversion ou de formation. Il est également souhaité une simplification du fonctionnement du Conseil Médical





et notamment le recours aux médecins experts. Ces dispositions permettraient une meilleure prise en charge des agents en matière de santé au travail.

POUR LA FIN DE CARRIÈRE, des dispositifs d'aménagements alternatifs à la retraite progressive sont suggérés, qui intègrent la création d'un compte de pénibilité propre à la FPT, la mobilisation de son CET, une mise à jour de la nomenclature des catégories actives. En complément, il faudrait harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle, entre les titulaires et les non-titulaires.

Les propositions touchent également à **L'ÉVOLUTION DES CENTRES DE GESTION**, des recommandations sur les prestations sont émises : en effet la majorité des collectivités non affiliées adhère au socle commun, une adhésion obligatoire permettrait de renforcer le rôle de mutualisateur opéré par les CDG depuis plusieurs années. Par ailleurs, le socle pourrait être refondu autour d'un nouvel ensemble de compétences plus en adéquation avec les besoins réels des collectivités et établissements non affiliés. Le renforcement de la mutualisation inter-CDG avec la possibilité de créer des services communs permettrait une gestion budgétaire régionale.

Concernant les concours et les examens, il convient de les moderniser en introduisant des épreuves mesurant les savoir-être des candidats, de supprimer certains concours de catégorie C ouverts au recrutement direct et enfin être plus en adéquation avec les besoins des collectivités.

Des ajustements sont également proposés sur les contrats d'assurance groupe, la réunion des instances par visioconférence, les dispositions particulières sur les CST.

Ces propositions ont vocation à être inscrites dans la réforme, elles sont en lien avec l'évolution de la FPT et du fonctionnement des CDG. Elles visent à s'adapter aux nouveaux besoins du secteur public, en améliorant son fonctionnement et son attractivité. ■

Info+

Retrouvez la contribution complète
en scannant le QR code ci-contre



RENOUVELLEMENT DE L'ASSURANCE STATUTAIRE

Les Centres De Gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités de leur ressort, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme de leurs agents. C'est le cas du CDG 59, qui gère également les opérations découlant de la gestion, de l'estimation et de la liquidation des sinistres.

Le CDG 59 avait ainsi souscrit à compter du 1^{er} janvier 2021 un contrat groupé d'assurance pour une durée de 4 ans. Les contrats actuels arriveront donc à échéance le 31 décembre 2024. 286 collectivités nordistes y avaient adhéré.

Le Centre De Gestion du Nord prépare, dès maintenant, la prochaine consultation.



- **2^{ème} étape** : le mandatement pour la mise en concurrence avant le 1^{er} juillet 2024.

Afin de préparer la prochaine consultation de mise en concurrence, chaque employeur doit prendre une délibération mandant le Centre De Gestion du Nord pour le représenter dans la mise en concurrence. Les délibérations sont à retourner par mail avant le 1^{er} juillet 2024 (le retour en version papier n'est pas nécessaire).

- **Attention** : sans délibération, les collectivités ne pourront pas participer à la mise en concurrence.

La participation à la consultation n'engage aucunement les collectivités à adhérer au contrat d'assurance statutaire qui sera attribué à l'issue de la consultation.

Dans un contexte assurantiel complexe (sinistralité fortement dégradée, vieillissement de la pyramide des âges et désengagement des assureurs), le Centre De Gestion du Nord sera accompagné par un prestataire spécialisé qui l'appuiera dans la passation et le suivi du nouveau marché.

En raison du poids financier important et du principe de mutualisation des résultats des collectivités, le CDG 59 parvient à obtenir, dans le cadre de la mise en concurrence, de meilleurs taux et garanties.

Par ailleurs, au-delà des remboursements de rémunérations ou de soins, le CDG 59 négocie la prise en charge par l'assureur de prestations de services et d'accompagnement qui visent à limiter la sinistralité (contrôles médicaux, expertises, programmes d'aide à la réinsertion, soutien psychologique individuel ou collectif...).

En mandatant le Centre De Gestion du Nord, les collectivités bénéficient de son expérience dans la passation de ce type de marché et dans l'exécution du suivi de contrat tout en conservant la faculté de ne pas donner suite à notre proposition à l'issue de la mise en concurrence. L'adhésion à cette démarche suppose deux premières étapes :

- **1^{ère} étape** : transmission des données sociales et les statistiques actuelles en matière d'absentéisme et les souhaits des collectivités en termes de garanties et de franchises.

Le Centre De Gestion du Nord gèrera, au nom des collectivités, la consultation et procédera à la mise en concurrence du marché statutaire dès cet été.

Le Centre De Gestion du Nord défendra fermement les intérêts des employeurs publics auprès des compagnies d'assurance. Son cahier des charges intègrera des garanties fortes et permettra d'apporter des services toujours plus complets aux collectivités (expertises médicales, soutien psychologique, recours contre tiers, ...).

Le CDG 59 organisera un second webinar dès que le marché sera attribué pour présenter les conditions tarifaires et les garanties proposées aux collectivités territoriales afin qu'elles prennent leur décision d'adhésion ou non. ■

Info+

- Accédez au replay du webinar organisé le 15 mars dernier sur www.cdg59.fr
- Retrouvez le modèle de délibération sur www.cdg59.fr
- Contact : assurance@cdg59.fr

PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : comment adhérer ?

Au 1^{er} janvier 2024, les employeurs territoriaux pouvaient anticiper l'obligation légale de participation financière à la protection sociale de leurs agents sur le volet santé ainsi que sur celui de la prévoyance. Afin de garantir à tous les agents une couverture adéquate, l'ordonnance du 17 février 2021 a redéfini les clauses de la participation financière des employeurs aux garanties de protection sociale complémentaire des agents.

Pour rappel, la loi impose à partir du 1^{er} janvier 2025 pour la prévoyance et au 1^{er} janvier 2026 pour le risque santé la participation financière des collectivités à la protection sociale de leurs agents. Ainsi 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. Fruit d'un dialogue social de qualité et de l'engagement du CDG 59, le premier accord collectif entre employeurs, élus et organisations syndicales a été signé à l'unanimité en 2023, accord qui définissait le périmètre de la Protection Sociale Complémentaire (PSC). Cet accord a conduit à la consultation des prestataires sur des critères définis de manière partenariale, ainsi que sur la gouvernance de déploiement des contrats.

Le Conseil d'administration du CDG 59 a ainsi retenu les propositions de la MNT pour le risque santé, et de COLLECTEAM pour le risque prévoyance. Les propositions sont identiques pour les trois territoires des CDG de l'Aisne, du Nord et de la Somme pour favoriser la solidarité territoriale ainsi que le déploiement à plus grande échelle.

Les collectivités ont pu adhérer à ce contrat mutualisé qui assure une offre de services la plus en adéquation avec les problématiques de

prévention et de santé pour une application au 1^{er} janvier 2024 sans attendre les échéances en 2025 et 2026.

Cependant, les collectivités et les établissements intéressés par le dispositif peuvent encore se rapprocher du CDG 59 pour y adhérer. Le processus d'adhésion implique plusieurs étapes clés, permettant ainsi aux collectivités de délibérer et de fixer les montants de participation, avant que l'autorité territoriale ne signe les documents d'adhésion au dispositif du CDG.

LES ÉTAPES CLÉS :



Info+

Le 18 juillet 2023, la Coordination des Employeurs Territoriaux (CET) a adressé à Stanislas GUERINI, Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, le premier accord collectif national, négocié et signé le 11 juillet par une majorité d'associations d'employeurs territoriaux et les organisations syndicales représentatives au sein de la FPT.

Cet accord prévoit la généralisation de l'adhésion obligatoire au contrat collectif en prévoyance et un niveau de participation minimal de l'employeur territorial qui ne peut être inférieur à 50% de la cotisation mensuelle au contrat collectif.

En raison d'une transposition législative et réglementaire attendue en fin 2024, l'entrée en vigueur du nouveau régime de prévoyance pourrait intervenir en 2027 soit dans les 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la loi qui emportera transposition de l'accord. Dossier à suivre.

Retrouvez toutes les informations sur la PSC sur www.cdg59.fr
 > **Accompagnement sur l'emploi et les RH** > **Accompagnement social des agents** > **Protection sociale**



> WEBINAIRE DU CDG 59 : « INCIDENCE DE LA RÉFORME DES RETRAITES SUR LA RÉGLEMENTATION CNRACL »

Replay disponible sur : www.cdg59.fr > Carrière >
Le régime de retraite

Organisé par le CDG 59, ce webinaire vous informe sur l'ensemble des nouveautés introduites par la réforme des retraites 2023 comme le relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance, l'incidence sur les départs anticipés, la retraite progressive, le maintien en activité...

> PODCAST : FONCTION PUBLIQUE MON AMOUR

Disponible sur toutes les plateformes de diffusion de podcasts

Animé par Linda WHEATLEY, ce podcast explore les sujets d'actualités de la fonction publique. Chaque semaine, elle invite

des experts du secteur public pour évoquer des sujets comme la productivité de la fonction publique, les fonctions de DGS dans le milieu rural. « Fonction Publique Mon Amour », c'est le podcast qui dissèque les préjugés et explore les innovations méconnues du secteur public.

> BANDE-DESSINÉE : POUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FPT

En recherche de supports ludiques pour permettre de présenter la richesse et la diversité des métiers, le CDG 74 a choisi de développer une BD incluant différents personnages qui exercent des métiers de la fonction publique territoriale. L'occasion de découvrir autrement la réalité des métiers, leur proximité et les parcours professionnels envisageables. Douze planches prévues, une planche est publiée chaque mois. Retrouvez les trois premières planches dévoilées sur : www.cdg74.fr

DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 FÉVRIER 2024

Compte tenu de la difficulté de recrutement des professionnels de santé du travail et de la prise en charge déjà actée de la cotisation annuelle des médecins, le Conseil d'Administration a approuvé **la prise en charge de la cotisation ordinale annuelle des infirmiers** de l'établissement. **Les redevances d'occupation temporaire des salles** du centre de concours et d'examen Pierre Mauroy ont été revalorisées de 10% compte tenu de l'augmentation du coût de l'énergie.

Le Conseil d'Administration a renouvelé **les collègues employeurs** des CCP et pour chaque catégorie des CAP soit 8 membres titulaires ainsi

que 8 suppléants. **Le partenariat avec l'ARPEJH a été reconduit.** Cette association engagée dans les actions en direction de l'emploi des personnes en situation de handicap, de l'égalité des chances et de la diversité, contribue à enrichir l'engagement du CDG 59 en qu'acteur du rapprochement des collectivités employeuses et des jeunes en situation de handicap.

Enfin, **le budget primitif a été approuvé** à l'unanimité. Ce dernier s'équilibre à 16 972 800€ en fonctionnement et à 876 000€ en section d'investissement.

LES ACTUALITÉS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

> COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Arrêté du 24 novembre 2023

Cet arrêté revalorise les montants forfaitaires des jours indemnisés dans le cadre du compte épargne-temps (CET) :

- 150 euros (au lieu de 135 euros) pour la catégorie A,

- 100 euros (au lieu de 90 euros) pour la catégorie B,
- 83 euros (au lieu de 75 euros) pour la catégorie C.

Scannez pour lire le CDG INFO sur le sujet



> METIER DE SECRETAIRE DE MAIRIE :

LOI n° 2023-1380 du 30 décembre 2023

Le métier est requalifié en « secrétaire général de mairie » dans les communes de moins de 3 500 habitants.

1/ A compter du 1^{er} janvier 2028, les secrétaires généraux de mairie relèveront d'un cadre d'emplois de catégorie de B au moins dans les communes de moins de 2 000 habitants et de catégorie A dans les communes de 2 000 habitants et plus.

2/ La loi crée un dispositif dérogatoire de promotion interne, en dehors du respect des quotas de promotion interne, via deux voies d'accès :

- **Transitoire** qui permet aux agents exerçant ces fonctions et relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B.

- **Pérenne** qui permet aux agents relevant des grades d'avancement d'un cadre d'emplois de catégorie C et ayant validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante aux fins d'exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être nommés dans un cadre d'emplois de catégorie B.

Des décrets doivent paraître afin de prévoir les conditions d'application.

3/ Les communes de moins de 2 000 habitants pourront recruter des agents contractuels sur un emploi permanent de secrétaire général de mairie.

Scannez pour lire le CDG INFO sur le sujet



> PROMOTION INTERNE

Décret n° 2023-1272 du 26 décembre 2023 –
Entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024

Le décret assouplit les règles relatives à la promotion interne des fonctionnaires territoriaux en modifiant les quotas. Il réduit de trois à deux, le nombre de recrutements externes de fonctionnaires nécessaire pour permettre une promotion interne ainsi que la durée pour appliquer la dérogation à la règle des quotas en cas de recrutement de fonctionnaires en trop faible quantité.

Scannez pour lire le CDG INFO sur le sujet



L'ensemble de la documentation statutaire est consultable sur notre site internet : <http://www.cdg59.fr> > carrière > documentation-statutaire/

Les arrivées et les départs

LES ARRIVÉES :

- > **Gaëlle LE MEROUR**, le 01/02/2024, Chargée de communication,
- > **Sonia DAOUDI**, le 01/03/2024, Aide-gestionnaire GRH et assistante de la DRH, (mobilité interne)
- > **Teddy THORRION**, le 04/03/2024, Archiviste itinérant,
- > **Emily TREFELLE**, le 29/04/2024, Directrice adjointe de la direction Prévention Santé au Travail,
- > **Ludivine TRONQUOY**, le 13/05/2024, Infirmière du travail.

LES DÉPARTS :

- > **Céline MAZZONI**, le 12/02/2024, Directrice adjointe « Prévention, santé au travail »,
- > **Elise DEMEY**, le 27/02/2024, conseillère en marchés public,
- > **Jean-Philippe LEGENDRE**, le 18/03/2024, médecin du travail,
- > **Benjamin PARADIS**, le 01/04/2024, archiviste itinérant,
- > **Thomas CABAREZ**, le 21/04/2024, responsable analyse de l'emploi,

- > **Laure-Hélène EB**, le 01/05/2024. psychologue du travail chargée du maintien dans l'emploi et la mobilité.

LA NOUVELLE COMPOSITION DU CA DU CDG59

- > Démission de **Sylvie ANSART**, **Patrick GEENENS** son suppléant siégera en tant que membre titulaire,
- > Démission de **Valérie FORNIES** titulaire et de son suppléant **Arnaud BAVAY**,
- > Démission de **Claude MERLY** titulaire et de sa suppléante **Marie CAU**.

LES NOUVEAUX MAIRES // LES DÉCÈS :

- > **José DUHAMEL**, Maire de Saméon le 11 février 2024 suite au décès d'**Yves LEFEBVRE**, le 23 novembre 2023,
- > **Bernard MAILLART**, Maire de Honnecourt-sur-Escaut le 23 février 2024, suite au décès de **Jean-Michel TISON**, le 4 décembre 2023,
- > **Laurent MARTINEZ**, Maire de Marchiennes, le 5 mars 2024, suite à la démission de **Claude MERLY**.

AGENDA - Dates à retenir

- > **CST et F3SCT** : 13 juin 2024 (date limite de dépôt des dossiers le 17 mai 2024)
- > **Conseil médical en formation restreinte** : 15 mai et 12 juin 2024
- > **Conseil médical en formation plénière** :
 - Collectivités et établissements affiliés : 17 mai et 21 juin 2024
 - Collectivités et établissements adhérents au socle commun : 24 mai et 28 juin 2024
- > **CAP A et B, CAP C et CCP** : 10 juin 2024 (date limite de dépôt des dossiers le 30 avril 2024)
- > **Conseil d'administration** : 27 juin 2024



Magazine d'information du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillothe - 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**
- **Responsable publication** : **Olivia VERMANDER**
- **Comité de rédaction** : les directions du CDG 59
- **Photos** : communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression** : GAZETTE MÉDIAS
- **Conception** : GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal** : Avril 2024
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 800 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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

GROUPEMENT DE COMMANDES

période 2025 à 2029

Reliures de registres, restauration de documents anciens
et fourniture de papier permanent



Comment adhérer ?

AVANT LE 30 SEPTEMBRE 2024

ÉTAPE 01



Prendre une délibération

ÉTAPE 02



Envoyer au CDG deux exemplaires signés de la convention
(un exemplaire signé par le président du CDG 59 sera retourné à la collectivité)

ÉTAPE 03



**Remplir les téléformulaires de recensement des besoins et
de désignation des référents**

