

# C Public

www.cdg59.fr | Décembre 2025-Janvier 2026 | 66

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



## LA SANTÉ MENTALE AU CŒUR DES ASSISES DE LA PRÉVENTION

> P. 6  
Offre de service du  
CDG 59 : retour de  
l'enquête satisfaction

> P. 10  
Le CDG 59 un acteur  
engagé dans la Quinzaine  
de l'emploi public

> P. 13  
Préparer  
les élections  
professionnelles 2026





Éric **DURAND**

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

Ce numéro illustre bien la dynamique engagée par le CDG 59 depuis plusieurs mois : multiplier les temps d’échanges, les rencontres et les formats de travail pour renforcer notre action de proximité auprès des collectivités du Nord.

La rentrée 2025 a été marquée par un nombre important d’événements, chacun pensé pour répondre à des besoins précis et pour offrir aux collectivités des espaces d’information, de dialogue et d’appui.

Parmi eux, le RDV CDG Info du 13 novembre dernier a constitué un moment fort. Le contrôle de légalité, les emplois fonctionnels et les obligations des agents en période pré-électorale y ont été largement abordés. Ce type de rencontre, très suivi, confirme l’importance de proposer régulièrement des points d’actualité et des éclairages opérationnels.

Notre présence au Congrès des Maires du Nord, à Douai, s’inscrit dans la même logique. Les échanges sur notre stand, tout comme la table-ronde consacrée aux secrétaires généraux de mairie, ont permis d’aborder directement avec les élus et agents les réalités de terrain, les évolutions du métier et les ressources mobilisables via le CDG 59. C’est aussi cela, la proximité : être présents là où les collectivités se réunissent et pouvoir répondre immédiatement aux interrogations.

Cette volonté s’est également exprimée à travers des initiatives plus ciblées. La journée organisée dans le cadre d’Octobre Rose, dédiée au retour à l’emploi après un cancer, a permis de croiser les témoignages d’agents, d’employeurs et de professionnels de santé.

Les Assises de la Prévention, consacrées cette année à la santé mentale, ont constitué un autre rendez-vous majeur. Elles ont offert une journée de travail dense, mêlant interventions d’experts, retours d’expérience et atelier participatif autour de la Fresque de la santé mentale.

Plus proche de vous et de vos attentes, c’est notre volonté et en ce début d’année j’ai le grand plaisir de vous présenter à toutes et à tous mes meilleurs vœux. Que cette année 2026 nous préserve et nous apporte de la joie, du bonheur et de la paix.

LE ZOOM

PSC des agents territoriaux : la loi définitivement adoptée

L’Assemblée nationale a adopté définitivement, le 11 décembre 2025, la proposition de loi relative à la protection sociale complémentaire (PSC) des agents territoriaux, par 106 voix pour et 17 contre. Cette adoption fait suite à l’accord signé le 11 juillet 2023 entre employeurs territoriaux et organisations syndicales. Le texte rend obligatoires, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2029, les contrats collectifs à adhésion obligatoire, avec une prise en charge de 50 % de la cotisation par l’employeur. Dans un communiqué commun, employeurs territoriaux et syndicats ont salué la rapidité de l’adoption et la confiance accordée au dialogue social, espérant qu’elle inspire de nouvelles négociations. Le Centre De Gestion travaille actuellement sur les modalités d’informations concrètes à destination des collectivités territoriales.



BAROMÈTRE  
DE LA VIOLENCE

Chaque année, à l’occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, les chiffres parlent d’eux-mêmes...La violence à l’égard des femmes persiste et nous rappelle l’ampleur d’un enjeu qui touche toutes les sphères de la société, y compris le monde du travail. Les données nationales montrent que la violence reste une réalité trop souvent silencieuse, mais que la prise de conscience progresse.

Le CDG 59 soutient la lutte contre ces violences et s’engage à faire preuve de pédagogie, car elles ont un impact direct sur la santé, la dignité et la carrière professionnelle des femmes. Le violentomètre, créé par le Centre Hubertine Auclert, est un outil utile pour sensibiliser aux violences morales et physiques et ainsi mesurer leur degré de dangerosité.

Pour soutenir la cause, le CDG 59 a récemment adopté son plan d’égalité professionnelle dans lequel des actions d’accompagnement d’aide aux victimes de violence sont mises en place. Par exemple, proposer des aménagements horaires aux agents victimes de violences intrafamiliales et mettre à disposition un kit à destination des agents pour savoir comment réagir face à un collègue victime de violences intrafamiliales.

Vous êtes victime de violence ?  
Composez le 3919, le numéro d’écoute et d’information pour les violences faites aux femmes.

Je profite,  
ma relation  
est saine  
quand il-elle...

Vigilance,  
je dois dire  
stop !  
Il y a de  
la violence  
quand il-elle...

Je me  
protège,  
je demande  
de l’aide,  
je suis en  
grand danger  
quand il-elle...

Respecte mes décisions, mes goûts
Accepte mes ami-es et ma famille
A confiance en moi
Est content-e quand je me sens bien
S'assure de mon accord pour ce que nous faisons ensemble
Me fait des blagues vexantes
Me fait du chantage si je refuse de faire quelque chose
Rabaisse mes opinions et mes projets
Se moque de moi en public
Me critique, me juge en permanence
Me ment, me manipule, me fait culpabiliser
Montre de la jalousie et estime que je suis sa propriété
Contrôle mes sorties, habits, maquillage
Fouille mes textos, mails, applis
Insiste pour que je lui envoie des photos intimes
M'exclut, me met à l'écart volontairement, m'isole
M'oblige à regarder des films porno
Lance des rumeurs et me rabaisse sur les réseaux sociaux
Me dénigre, m'insulte et m'humilie quand je lui fais des reproches
Détruit des objets ou mes affaires personnelles
Menace de se suicider à cause de moi
Menace de diffuser des photos intimes
Me pousse, me gifle, me secoue, me frappe
Touche mes parties intimes sans mon consentement
M'oblige à avoir des relations sexuelles
Me menace avec une arme ou menace de me tuer

L’ATTRACTIVITÉ AU  
CENTRE DES ÉCHANGES  
DES CDG  
DES HAUTS-DE-FRANCE



Réunis dernièrement, les Présidents des cinq Centres De Gestion de la région Hauts-de-France ont pris connaissance de la restitution des travaux menés autour du volet attractivité. Ce temps fort a permis de valoriser les actions concrètes issues de la coopération régionale :

- La création d’un stand commun de promotion de la Fonction publique territoriale pour les salons de l’étudiant de Lille et d’Amiens, équipé d’outils de communication et d’interaction communs et partagés
- Une réflexion collective sur l’engagement des jeunes générations
- La conception d’un webinaire commun “15 idées à partager pour mieux recruter”
- La présentation d’un guide complet dédié à l’intégration des agents publics dans les collectivités.

À l’issue des échanges, les Présidents ont unanimement validé la poursuite de la coopération régionale sur la thématique de l’attractivité pour une durée supplémentaire de six mois, confirmant ainsi leur volonté d’inscrire cette dynamique dans la durée.



## RDV CDG INFO : RENDEZ-VOUS CLÉ DU CDG 59 POUR ACCOMPAGNER LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Le 13 novembre 2025, le CDG 59 a organisé un RDV CDG Info qui s'est imposé comme un temps fort d'échanges autour des grandes actualités statutaires et des pratiques de ressources humaines dans la fonction publique territoriale.

L'intervention inaugurale des services de l'Etat par Pierre MOLAGER, Secrétaire général de la Préfecture du Nord, a posé le cadre sur le contrôle de légalité appliqué aux recrutements territoriaux et a rappelé les bonnes pratiques tout en précisant que les services de la Préfecture restaient à l'écoute des collectivités sur ces questions.

Parmi les sujets majeurs, la question des emplois fonctionnels a été largement développée : modalités de recrutement, cadre réglementaire à respecter, seuils démographiques conditionnant ces emplois, mais aussi les procédures entourant la fin de fonctions, avec un focus sur la nécessité d'une gestion respectueuse des agents, dans le cadre d'un dialogue constructif avec les autorités territoriales.

Autre volet important, les obligations renforcées des agents pendant la période pré-électorale : rappel des devoirs de réserve, neutralité

et discrétion professionnelle, en particulier dans l'usage des réseaux sociaux, afin de garantir l'intégrité des institutions territoriales.

Cette rencontre illustre parfaitement la mission du CDG 59 : un accompagnement juridique, stratégique et humain au service des collectivités et de leurs agents, dans un contexte réglementaire en constante évolution.



## RETOUR À L'EMPLOI APRÈS UN CANCER : LE CDG 59 ORGANISE UNE JOURNÉE D'ÉCHANGES AU SERVICE DES AGENTS TERRITORIAUX

Dans le cadre d'Octobre Rose, le CDG 59 a consacré une journée au retour à l'emploi après un cancer, réunissant agents territoriaux, employeurs et acteurs de la santé. Tout au long des interventions, un message central s'est imposé : la reprise professionnelle ne peut se faire sans un accompagnement structuré et humain.

Les participants ont rappelé le rôle déterminant du Centre De Gestion et soulignent ainsi qu'il permet de ne pas avancer seul. Il met autour de la table les bonnes personnes, au bon moment.

Jack BERNON (L'Institut) décrit le CDG 59 comme une véritable « plaque tournante » permettant d'articuler les dispositifs, d'orienter les agents et de sécuriser chaque étape du parcours.

La journée a également mis en avant la force des témoignages. À travers les paroles de personnes ayant vécu la maladie et de professionnels ressources, un autre message revient avec force : s'identifier à quelqu'un qui est passé par là, ça change tout. Cela ouvre la voie, ça donne des repères et ça rassure. Plusieurs intervenants insistent d'ailleurs sur l'importance de maîtriser les bons gestes et les bonnes attitudes pour



accompagner un agent qui revient, rappelant que la qualité de l'accueil conditionne largement la réussite de la réintégration.

En donnant la parole aux acteurs de terrain, cette initiative confirme la volonté du CDG 59 de soutenir durablement les collectivités et leurs agents face aux enjeux du retour à l'emploi après un cancer, dans un contexte où l'inclusion et la santé au travail demeurent des priorités publiques.

## RENCONTRE AVEC L'URSSAF : LES PREMIERS JALONS D'UNE COLLABORATION RENFORCÉE

Dans un souci d'amélioration de la qualité des déclarations sociales et de fiabilisation des données issues des collectivités du département, les services de l'URSSAF ont souhaité engager un échange avec l'unité Paie du CDG 59.

Les petites collectivités, souvent confrontées à des ressources limitées et à une complexité croissante des normes sociales, rencontrent des difficultés à respecter l'ensemble des obligations légales. Ces fragilités peuvent entraîner des erreurs dans le calcul des droits des agents ou des risques de redressement lors des contrôles. Dans ce contexte, le rôle des Centres De Gestion est essentiel : ils contribuent activement à la bonne déclaration des cotisations auprès de l'URSSAF et à la sécurisation des données sociales.

Pour mieux accompagner les collectivités dans la qualité de leurs déclarations, l'URSSAF et le CDG 59 vont développer leur collaboration. Deux engagements ont d'ores et déjà été actés lors de cette première rencontre :

- L'instauration d'un groupe de travail annuel qui permettra d'identifier les anomalies récurrentes, de partager les bonnes pratiques, et de construire ensemble des outils ou des actions de sensibilisation adaptés aux réalités du terrain.
- La désignation d'un gestionnaire URSSAF unique pour le CDG 59 qui permettra de faciliter les échanges pour optimiser la prestation Paie vis-à-vis de la trentaine de collectivités qui a conventionné avec le CDG 59 et pour renforcer notre appui et nos conseils auprès des autres collectivités.

## RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION : LES PREMIERS RETOURS ONT EU LIEU

Les assistants de prévention jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la prévention des risques professionnels, mais peuvent rencontrer des difficultés (isolement, complexité de la mission, limitation des moyens et des ressources...).

Cette fonction est ainsi difficile à pérenniser et la mission souffre d'un turn-over important.

Le Centre De Gestion du Nord a souhaité répondre à ces défis en mettant en place un réseau départemental des assistants de prévention pour favoriser les échanges d'expériences et de pratiques. Ce projet s'inscrit dans une volonté de poursuivre la professionnalisation de la fonction d'assistant de prévention, de la faire reconnaître et perdurer.

Pour garantir des rencontres utiles et ancrées dans la réalité des collectivités, les préventeurs du CDG proposent des contenus

pragmatiques et adaptés aux besoins des collectivités. Des outils concrets sont utilisés tels que « les 40 questions à se poser lors de la prise de poste d'assistant de prévention », des fiches pratiques (fiches de risques, articulation DUERP/PAPRIACT), des ressources réglementaires actualisées ainsi que des cas pratiques directement inspirés des situations rencontrées dans les collectivités.



Le réseau d'assistant de prévention vise à créer une dynamique collective de discussions et d'informations via des réunions physiques et un réseau numérique permettant de poursuivre les échanges. En 2026, face au succès rencontré, ces réunions vont continuer à se déployer dans les différents arrondissements du département.

## PROMOTION INTERNE

Le CDG 59 revoit l'organisation de la promotion interne qui est aujourd'hui basée sur deux sessions annuelles, en juin et en décembre. Ce dispositif actuel, fondé sur un calcul progressif du nombre de postes ouverts selon les recrutements réalisés au fil de l'année, entraîne plusieurs difficultés : inscriptions sur liste d'aptitude tardives, nominations repoussées parfois à l'année suivante et optimisation des quotas de postes effectuée trop tardivement. La clause de sauvegarde, plus avantageuse lorsqu'elle s'applique, ne peut d'ailleurs être mobilisée qu'en fin d'année.

Pour remédier à ces limites, le CDG 59 adopte une méthode déjà utilisée par de nombreux Centres De Gestion. Le principe : calculer les postes ouverts au titre de la promotion interne sur la base des recrutements réalisés l'année n-1.

Ce changement offre deux avantages majeurs. D'abord, la visibilité : le nombre total de postes disponibles sera connu dès janvier, permettant aux collectivités une anticipation accrue, et la clause de sauvegarde pourra être appliquée immédiatement si elle s'avère plus favorable. Ensuite, le calendrier : une seule session

annuelle, organisée en mai/juin, permettra une inscription rapide sur liste d'aptitude et des nominations plus précoces, faisant gagner jusqu'à six mois d'ancienneté aux agents auparavant concernés par la seconde session.

Pour l'année de transition, la promotion interne 2026 reposera exceptionnellement sur la clause de sauvegarde, appliquée aux effectifs au 31 décembre 2025. Les recrutements réalisés en 2026 serviront ensuite au calcul des postes ouverts pour la promotion interne 2027.

# ENQUÊTE SATISFACTION DU CDG 59 : PRÈS DE 80 % DE SATISFACTION

L'été dernier, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord (CDG 59) a sondé l'ensemble de ses 924 collectivités et établissements publics adhérents afin de mesurer leur niveau de satisfaction. Au total, 319 organisations ont répondu, soit un taux de participation de 35 %. Les résultats ont été restitués lors des réunions de territoire organisées entre septembre et octobre 2025 dans chaque arrondissement du département.

## UN NIVEAU GLOBAL DE SATISFACTION ÉLEVÉ

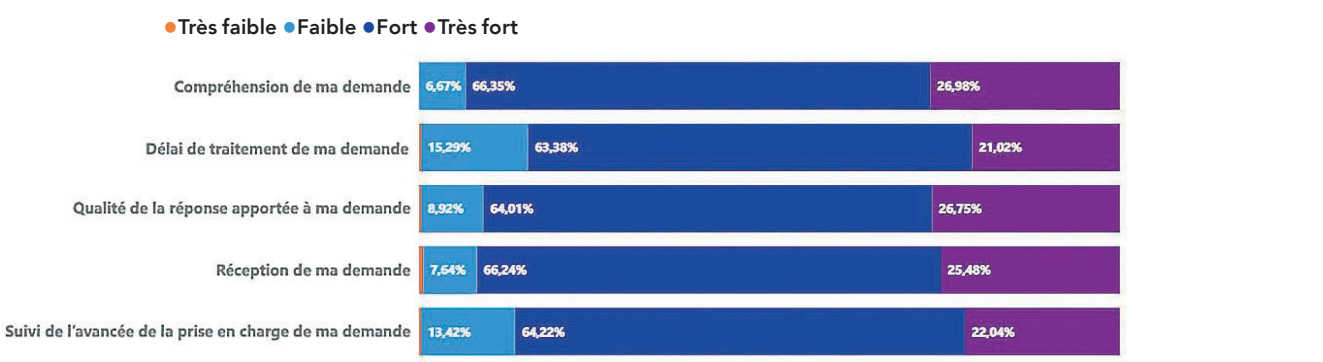
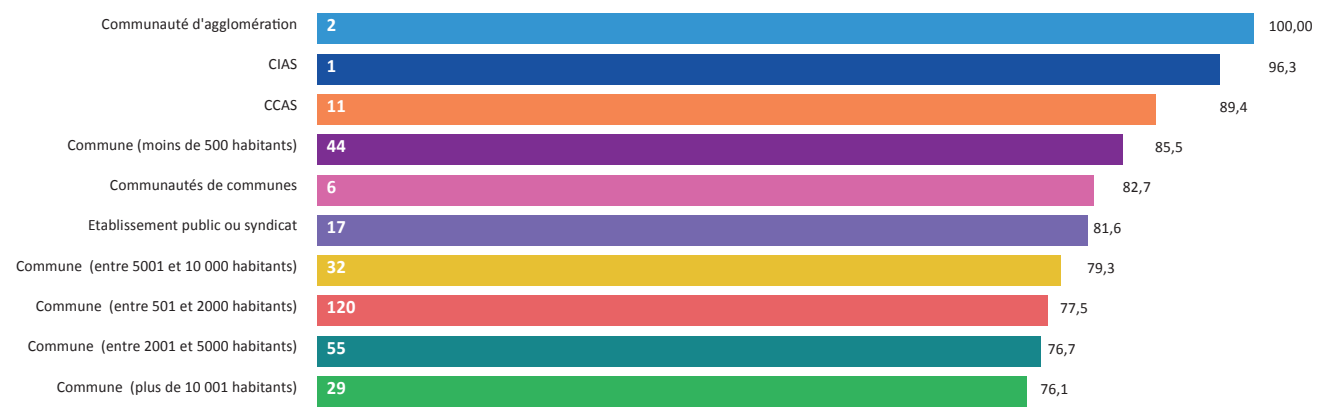
L'enquête révèle un indice de satisfaction générale de 79,33 sur 100, traduisant une appréciation globalement positive des services du CDG 59. Les petites collectivités se montrent les plus satisfaites, tandis que les structures moyennes et grandes expriment davantage d'attentes, notamment en matière de qualité perçue et de réactivité.

Parmi les points forts, l'expérience de contact obtient de très bons résultats : 93,33 % des répondants estiment que leur demande a

été bien ou très bien comprise. La qualité des réponses fournies est également saluée, jugée « forte » ou « très forte » par plus de 90 % des participants.

En revanche, le délai de traitement des demandes apparaît comme l'un des principaux axes d'amélioration. Les collectivités souhaitent un suivi plus fluide et une meilleure traçabilité des démarches engagées.

Indice de satisfaction 79,33



## DE FORTES ATTENTES AUTOUR DU SUIVI ET DE L'ACCOMPAGNEMENT

Les répondants mettent en avant des besoins spécifiques concernant les processus de suivi des demandes. Ils souhaitent notamment une meilleure lisibilité des étapes de traitement et une communication plus régulière.

L'accueil et la prise en charge constituent également des attentes fortes pour les années à venir. Les collectivités expriment le désir d'un accueil plus personnalisé et de prises de rendez-vous adaptées, notamment avec des interlocuteurs clairement identifiés.

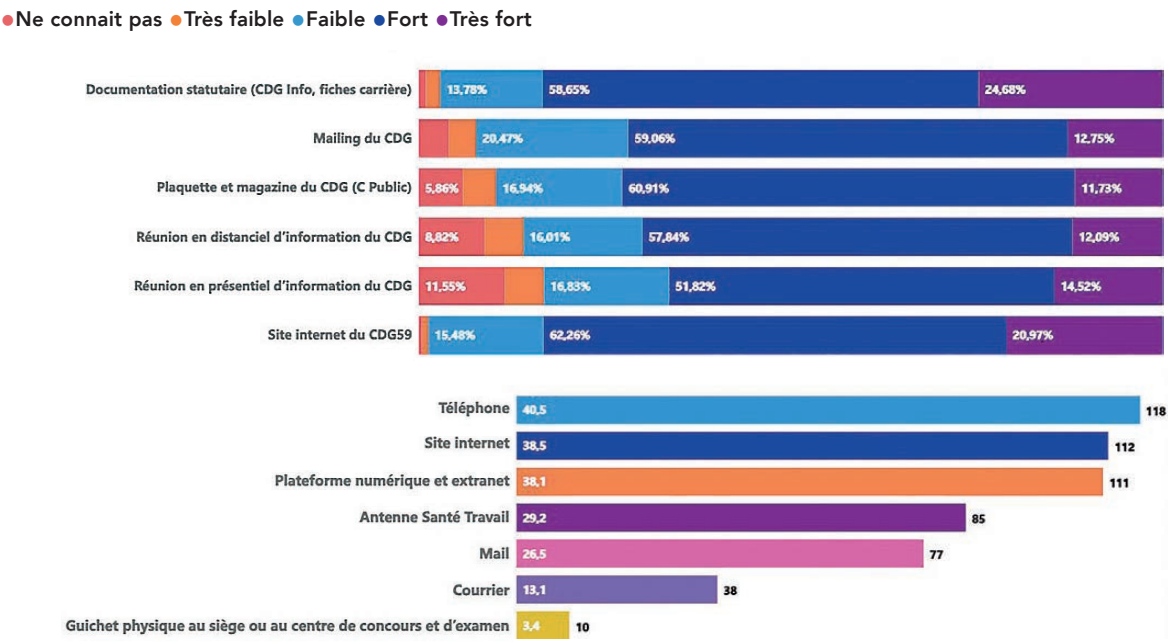
## DES MISSIONS BIEN IDENTIFIÉES, UN RECOURS ÉQUILIBRÉ ENTRE SERVICES OBLIGATOIRES ET OPTIONNELS

L'enquête montre une bonne connaissance des missions du CDG 59. Les services obligatoires, en particulier l'accompagnement « carrière, conseil juridique et statutaire », demeurent les plus sollicités. Le recours aux missions obligatoires s'établit à 46,2 %, contre 41,9 % pour les missions optionnelles.

Parmi ces dernières, deux services ressortent nettement :

- la médecine de travail, demandée par 82 % des collectivités,
- les conventions de participation santé/prévoyance, utilisées par 60 % d'entre elles.

Les missions plus récentes, comme l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie, apparaissent logiquement moins sollicitées pour l'instant.



## OUTILS D'INFORMATION : LE NUMÉRIQUE AU CŒUR DES ENJEUX

Côté communication, le site internet du CDG 59 obtient un taux de satisfaction de 83,2 % et figure, avec la documentation statutaire (CDG Info, fiches carrière), parmi les supports jugés les plus efficaces.

Le score plus faible attribué au mailing du CDG interroge toutefois sur la fiabilité et l'actualisation de la base de contacts.

En matière d'amélioration des modes de contact, les collectivités plébiscitent en priorité :

- le téléphone (40,5 % des répondants),
- le site internet (38,5 %), un nouveau site Internet sera mis en ligne en début d'année 2026.

## DE NOUVEAUX OUTILS ATTENDUS

Les collectivités sont nombreuses à souhaiter de nouveaux services numériques facilitant leurs échanges avec le CDG. Près de 20 % des répondants se déclarent intéressés par :

- un service de prise de rendez-vous en ligne avec un interlocuteur identifié,
- un espace numérique dédié au suivi des demandes et des prestations.

Des attentes qui témoignent d'un besoin croissant de simplicité, de transparence et d'accessibilité dans les relations entre le CDG 59 et ses adhérents.



# 11<sup>e</sup> ASSISES DE LA PRÉVENTION : LA SANTÉ MENTALE DES AGENTS

La santé mentale s'impose aujourd'hui comme un enjeu crucial de santé publique en France. Les dernières enquêtes de l'Assurance Maladie montrent qu'un Français sur quatre sera confronté à un trouble psychique au cours de sa vie et que plus d'un travailleur sur quatre se déclare en mauvaise santé mentale. Dans le même temps, plus de la moitié des Français déclare avoir connu un épisode de souffrance psychique au cours des douze derniers mois (données issues de l'Agence Régionale de Santé), alors même que les dispositifs d'accompagnement restent encore insuffisamment identifiés et mobilisés.



En 2025, la santé mentale a été érigée au rang de Grande Cause nationale, avec des objectifs clairs : lever les tabous, développer le repérage précoce, améliorer l'accès aux soins et faire de la prévention une culture partagée, dans la vie quotidienne comme au travail.

## LA FONCTION PUBLIQUE, ELLE AUSSI, CONCERNÉE

Dans la fonction publique territoriale, la situation de la santé mentale des agents demeure alarmante. La seconde édition du baromètre national réalisé par la MNFCT, en partenariat avec IdealCO et MoodWork, révèle que près de 40% des agents se sentent régulièrement épuisés,

irrités ou à bout de nerfs au travail. Cette détresse est exacerbée par des facteurs tels que le sous-effectif, la charge excessive de travail, la pression liée aux échéances et responsabilités, ainsi que les tensions relationnelles. Par ailleurs, plus de la moitié des agents estime que leur collectivité ne prend pas suffisamment en compte leur bien-être ; un constat aggravé par un déficit d'information et d'accès aux dispositifs et formations de prévention. Face à ces défis, la santé mentale s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur non seulement individuel, mais aussi organisationnel et managérial, nécessitant des réponses structurées au niveau des collectivités et de leurs politiques de ressources humaines.

## DES ASSISES DE LA PRÉVENTION POUR RÉPONDRE À CET ENJEU

C'est à partir de ce constat, objectivé par les chiffres et renforcé par les retours de terrain, que le CDG 59 a fait le choix de consacrer la 11<sup>e</sup> édition des Assises de la Prévention à la santé mentale des agents. Pour un Centre De Gestion, se saisir de cette thématique, c'est répondre à un double impératif : accompagner les collectivités dans leurs obligations de prévention et offrir aux agents et à leurs représentants un espace pour comprendre, partager et co-construire des réponses. Organiser des Assises dédiées, c'est affirmer que la santé mentale fait partie intégrante de la politique de prévention, au même titre que la prévention des risques physiques ou la sécurité au travail.

Les Assises de la prévention portées par le CDG 59 se sont inscrites dans la continuité des actions menées en matière de santé, sécurité et qualité de vie au travail, mais elles ont marqué un changement d'échelle. Elles ont proposé une journée structurée autour de temps d'apports et d'échanges, pour croiser les regards des experts, des employeurs territoriaux, des préventeurs et des agents. L'objectif n'était pas seulement de dresser un état des lieux, mais de passer d'une approche centrée sur la réparation à une culture de prévention globale : repérer plus tôt, intervenir collectivement, outiller les encadrants, diffuser des ressources et faire connaître les dispositifs existants.

Ces Assises se voulaient également être un moment de mobilisation, en écho à la reconnaissance nationale de la santé mentale comme

Grande Cause.

Concrètement, les Assises de la Prévention, c'est une journée pour comprendre, débattre et expérimenter. Les participants y ont trouvé des interventions sur les tendances de fond de la santé mentale au travail, des retours d'expérience de collectivités engagées, des éclairages sur le cadre juridique et les responsabilités des employeurs, ainsi que des présentations d'outils et de démarches innovantes. L'idée était de donner des repères aux directions générales, aux DRH, aux préventeurs, aux assistants de prévention, aux élus et aux managers de proximité pour passer à l'action, chacun à son niveau. L'événement a été pensé comme un lieu ressource : les participants sont repartis avec des pistes très concrètes pour structurer ou renforcer leurs plans d'action en matière de risques psychosociaux et de qualité de vie et des conditions de travail.

## ZOOM SUR LA FRESQUE DE LA SANTÉ MENTALE

Au cœur de cette édition 2025, le CDG 59 a fait le pari d'une approche participative et créative pour permettre aux agents de s'approprier les enjeux de la santé mentale. L'atelier « Fresque de la Santé Mentale » a incarné ce choix : il plonge les participants dans une expérience immersive, guidée par l'intelligence collective et la pédagogie active. Organisés en petits groupes, les agents ont échangé à partir de cartes et de situations concrètes : déconstruire les idées reçues, repérer les fragilités et identifier les leviers d'amélioration. Cette dynamique a ouvert la parole, a invité au partage d'expérience et a soutenu une réflexion collective dans un environnement sécurisé. La Fresque de la Santé Mentale, conçue par l'association Nightline avec le soutien de Psycom, met à disposition un outil unique pour sensibiliser, outiller et proposer des solutions adaptées à chaque contexte professionnel.



En choisissant de structurer ses Assises de la Prévention autour de la santé mentale et en y intégrant un atelier comme la Fresque, le CDG 59 a affirmé une conviction : prendre soin de la santé mentale des agents, c'est renforcer la capacité d'agir des collectivités et la qualité du service public local. La journée du 25 novembre 2025 s'est voulue à la fois un temps de prise de conscience et un point d'appui pour des démarches pérennes de prévention. Elle vient prolonger la dynamique nationale de la Grande Cause 2025 en lui donnant un ancrage concret dans les territoires du Nord, au plus près des réalités de travail. À travers cet événement, le CDG 59 entend contribuer à faire de la santé mentale un sujet dont on parle, que l'on mesure, que l'on protège et que l'on cultive collectivement, au bénéfice des agents comme des usagers.



# LE CDG 59 acteur clé de la Quinzaine de l'emploi public

Du 17 au 28 novembre 2025, la Quinzaine de l'emploi public a animé toute la région Hauts-de-France, mobilisant les acteurs de la fonction publique autour d'une ambition commune : montrer la richesse, la diversité et le sens de l'action publique.

Portée par la PFRH Hauts-de-France (plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines) et les Comités Locaux de l'Emploi Public (CLEP), cette édition a offert un large éventail de rencontres locales, webconférences et ateliers pour donner à voir les métiers, les parcours et les opportunités d'engagement dans les trois versants de la fonction publique. Le Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord s'est pleinement investi dans cette dynamique régionale, en proposant une programmation riche, variée et accessible à tous. Son objectif : donner envie, accompagner et inspirer autant les agents territoriaux désireux de faire évoluer leur parcours que les employeurs engagés dans une démarche d'attractivité.

## DES WEBCONFÉRENCES PLÉBISCITÉES

Dès le 17 novembre, les deux webconférences d'ouverture ont donné le ton :

*"Tous acteurs de son parcours !"* a permis à de nombreux agents de découvrir comment devenir véritablement acteurs de leur trajectoire professionnelle. *"RH et managers, 1ers acteurs des trajectoires pro !"* a réuni un large public de responsables RH et de managers, venus s'outiller pour mieux accompagner les mobilités et les projets de leurs équipes.

Les sessions consacrées à la construction d'un dossier de candidature impactant (CV, lettre de motivation et entretien) ont également rencontré un vif succès. Outils concrets et conseils pratiques étaient au rendez-vous.



## DES FORMATS ORIGINAUX ET INSPIRANTS

Parmi les moments marquants, le Caf'thé du CDG 59 a séduit par son format court et convivial, permettant de démystifier l'intérim territorial et de valoriser cette solution RH agile et humaine. Autre temps fort, la Bulle d'inspiration du 21 novembre a offert un moment de respiration et de partage d'expériences au sein du réseau attractivité, mettant en lumière des initiatives concrètes et porteuses menées par les collectivités du territoire.

## OUVRIR LES COULISSES DU SERVICE PUBLIC

Le 24 novembre, les portes ouvertes du CDG 59 ont rencontré un bel engouement. Étudiants, agents publics et curieux ont découvert les métiers, les missions et les personnes qui font vivre au quotidien le service public local. Un temps privilégié d'échanges et de découverte, apprécié pour sa convivialité.

## ATTRACTIVITÉ : PENSER, AGIR, INSPIRER, INNOVER

Côté employeurs, l'atelier "Concevoir son CV Employeur" du 26 novembre a permis à plusieurs collectivités de poser les bases d'une communication RH plus lisible et plus incarnée, en valorisant leurs atouts, leurs valeurs et leurs métiers. La conférence inspirante du 27 novembre a, quant à elle, clôturé la Quinzaine sur une note prospective, invitant à penser l'attractivité comme un levier stratégique de transformation publique, entre réalisme, optimisme et envie d'agir.

Le CDG 59 a accueilli 169 personnes pendant cette quinzaine qui a été rythmée et collective. L'établissement affirme, ainsi, son rôle d'acteur clé de l'emploi public territorial. ■

# Au Congrès des Maires du Nord 2025, LE CDG 59 A RÉPONDU PRÉSENT

Le Congrès des Maires du Nord, organisé à Douai, a une nouvelle fois rassemblé plusieurs centaines d'élus, de cadres territoriaux et d'acteurs publics venus partager entre pairs. Cette année l'Association des Maires du Nord, organisateur de l'événement, a placé d'emblée les échanges sous le signe de l'innovation, avec une intervention inaugurale consacrée à « L'IA au service des collectivités ». Cette mise en perspective a souligné combien les outils numériques et l'automatisation transforment la manière d'administrer les territoires, tout en posant de nouveaux défis en matière de compétences, de sécurité et d'organisation interne.

Parmi les stands les plus fréquentés figure celui du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord (CDG 59), où les équipes ont assuré une présence continue : experts statutaires, spécialistes de la prévention ou encore l'interlocutrice dédiée aux Secrétaires Généraux de Mairie, ont répondu aux questions des élus comme des agents. Accompagnement RH, mobilités professionnelles, politiques de prévention : autant de thématiques sur lesquelles les agents du Centre De Gestion ont apporté un éclairage précieux, dans un contexte où



les communes doivent concilier ressources limitées et exigences croissantes.

Moment fort de la journée, la table-ronde intitulée « Secrétaires Généraux de Mairie (SGM) : responsabilités, réseaux et nouveaux défis » a attiré un large public. À la tribune, Éric DURAND, Président du CDG 59, accompagné de Anne-Lise DEVULDER (SGM des mairies d'Oxelaère et Bavinchove), Nathalie REP (SGM d'Hausse et présidente de l'association des SGM du Cambrésis) et Georges FLAMENG (Trésorier de l'AMN et Maire de Saint-Python), a livré une analyse

très attendue de l'évolution de ce métier pivot. Il a rappelé combien les secrétaires généraux, souvent véritables « chefs d'orchestre » des petites et moyennes communes étaient précieux.

Insistant sur la montée en puissance des responsabilités juridiques et managériales, Éric Durand a souligné la nécessité de renforcer les réseaux professionnels. Il a ainsi présenté Nathalie KARPINSKI-DHAYNAUT, chargée de l'animation du réseau des SGM, récemment recrutée au sein du CDG 59 pour faciliter les échanges entre pairs et mieux mobiliser les ressources pour accompagner les professionnels.

Le Président a également rappelé les évolutions statutaires de leur métier, depuis la loi du 30 décembre 2023 qui a pour objectifs de revaloriser et moderniser le métier de secrétaire général de mairie en simplifiant le cadre statutaire, de faciliter la carrière et de développer la formation des secrétaires généraux de mairie.

Le congrès 2025 aura permis, entre autres, de replacer les secrétaires généraux au cœur du débat territorial. ■





# LES CHIFFRES CLÉS

## panorama de l'emploi des Hauts-de-France

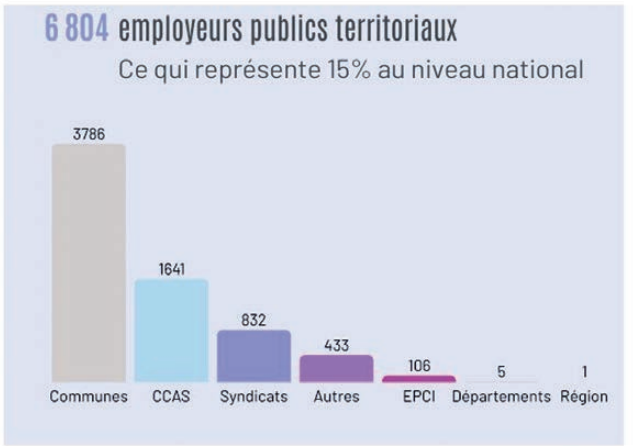
### Données 2022/2023

L'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales (OREDS) des Hauts-de-France réunit les Centres De Gestion de la région Hauts-de-France. Créé selon l'article L452-34 du Code général de la Fonction publique et encadré par une convention de coopération, il fournit aux collectivités et partenaires institutionnels des outils, analyses et accompagnement technique en matière d'emploi et de ressources humaines.

Cette infographie met en lumière les spécificités de l'emploi territorial dans les Hauts-de-France, entre attractivité, renouvellement des compétences et adaptation aux transformations du service public.

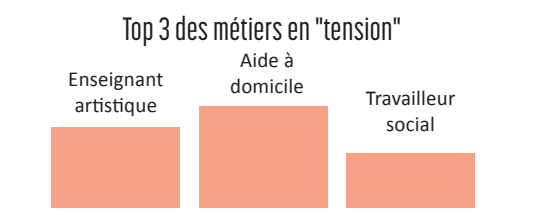
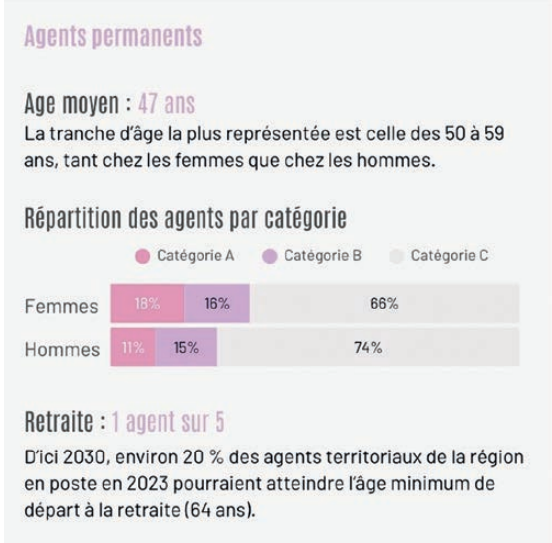
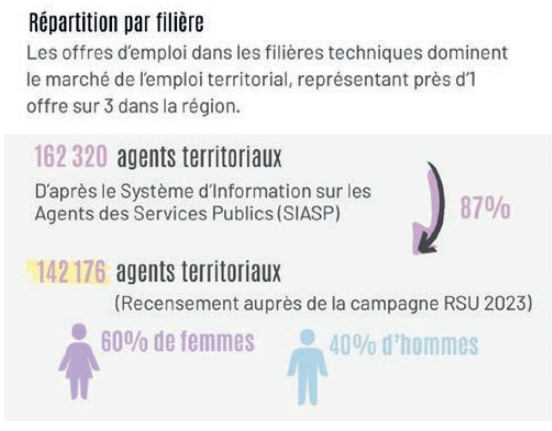
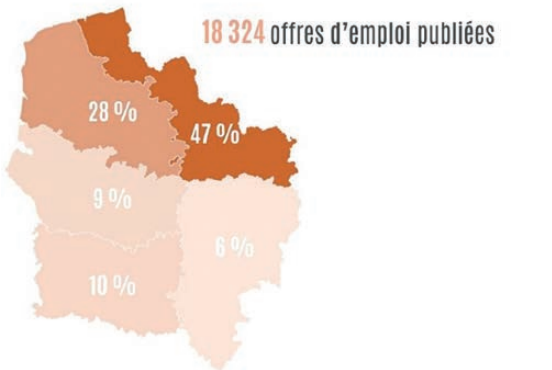
Les chiffres présentés dans cette infographie proviennent de plusieurs sources, dont le Rapport Social Unique (RSU) renseignés chaque année par les collectivités via la plateforme Données Sociales. Pour la campagne 2024 (données 2023), 55 % des collectivités et de leurs établissements ont transmis leur RSU, représentant 87 % des effectifs déclarés. Même si l'échantillon n'est pas exhaustif, il offre une vision représentative et fiable des grandes tendances régionales de l'emploi territorial.

La population des Hauts-de-France a atteint 5,9 millions d'habitants



Consultez l'intégralité de cette infographie sur le site Internet de l'Observatoire :

<https://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/observatoire-regional-de-lemploi/>



# LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : point sur les premières étapes

L'année 2026 va être marquée, au-delà des élections municipales, par le renouvellement des représentants du personnel aux différentes instances de dialogue social. Les élections professionnelles se déroulent tous les 4 ans.

Les agents des collectivités seront ainsi appelés à voter pour élire leurs représentants au sein :

- Des Commissions Administratives Paritaires (une CAP par catégorie A, B et C)  
Elles sont compétentes pour examiner et émettre un avis sur certaines décisions individuelles qui concernent la carrière des fonctionnaires.
- De la Commission Consultative Paritaire (une CCP unique pour toutes les catégories A, B et C)  
Elle est compétente pour examiner et émettre un avis sur certaines décisions qui concernent la carrière les agents contractuels.
- Du Comité Social Territorial (CST) et sa formation spécialisée  
Il est compétent pour examiner et émettre un avis sur les décisions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services, et relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

Le CDG 59 est responsable de l'organisation des élections des CAP et de la CCP pour l'ensemble de ses collectivités et établissements affiliés, et du CST pour ses collectivités et établissements affiliés comptant moins de 50 agents.

Le prochain scrutin aura lieu le 10 décembre 2026.

**LE RECOURS AU VOTE ÉLECTRONIQUE**

Compte tenu de l'importance des instances représentatives du personnel dans la fonction publique, il est crucial d'organiser des élections dans les meilleures conditions possibles et ce, pour l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels.

À ce titre, le CDG 59 va de nouveau recourir au vote électronique qui constitue une solution pratique, efficace et sécurisée pour l'organisation de ces élections. Cette modalité de vote a été approuvée en CST le 12 décembre dernier.

Le recours au vote électronique respecte les principes fondamentaux qui régissent les processus électoraux. Ces principes ont été récemment consolidés par le décret du 6 novembre 2024, qui rend l'option du scrutin électronique toujours plus sûre et fiable.

**LE RECENSEMENT DES EFFECTIFS D'ICI LE 15 JANVIER 2026**

La première étape des élections professionnelles consiste à comptabiliser l'ensemble des effectifs des collectivités affiliées au CDG au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Ce recensement est essentiel puisqu'il permettra :



- de définir l'obligation ou non pour chaque collectivité ou établissement public de créer un CST local et de déterminer l'ensemble des collectivités qui seront du ressort du CST du CDG 59
- de déterminer la composition de chaque instance : le nombre de représentants et sa répartition hommes/femmes.

Pour anticiper au mieux l'organisation de ces élections, il appartiendra à chaque collectivité et établissement public de transmettre au CDG 59 ses effectifs au plus tard le 15 janvier 2026 (date impérative). Ce recensement s'effectue en ligne via l'outil « démarches simplifiées » proposé par la direction interministérielle du numérique.

**ÉLECTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CDG 59**

Conformément au décret n°85-643 du 26 juin 1985, les élections du CA doivent se tenir dans les quatre mois suivant le renouvellement des conseils municipaux. Le CDG 59 a ainsi arrêté un scrutin électronique qui aura lieu entre le 8 juin 2026 à 8 h au 15 juin 2026 à 16 h. La séance d'installation du nouveau Conseil d'administration est, quant à elle, prévue le 26 juin 2026.

Pour rappel, le Conseil d'Administration est composé de 36 membres titulaires, chacun assisté de son suppléant. La répartition des sièges est la suivante : 21 représentants des communes affiliées, 3 issus des établissements publics, 3 des communes adhérentes au socle commun, ainsi que 3 représentants des établissements publics adhérents. S'y ajoutent 3 membres désignés par la Région et 3 par le Département.



# ... À LIRE, À VOIR



## > LES DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 10 OCTOBRE 2025

Dans le cadre de la réorganisation des services intervenue le 1<sup>er</sup> septembre 2025, **le tableau des emplois a été ajusté** afin d'élargir les cadres d'emplois éligibles à certains postes, de créer deux postes de médecins du travail à temps non complet et un poste de psychologue du travail. L'assemblée a également validé la création d'un poste de Chef de mission Finances et Commande publique destiné à anticiper des départs à la retraite.

Toujours en matière de ressources humaines, les membres ont adopté **une mise à jour ciblée du RIFSEEP**, avec la création d'un nouveau groupe de fonctions pour les assistants territoriaux socio-éducatifs exerçant des missions de coordination et d'encadrement. Ils ont également approuvé la participation du CDG 59 à **une mutualisation exceptionnelle visant l'achat et l'utilisation des sujets de concours et d'examen d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe** pour la session 2026, ainsi que l'adoption des coûts lauréats pour les concours et examens organisés en 2024. La séance a également permis d'entériner un avenant à la **convention régionale de coopération entre les CDG des Hauts-de-France, consacré à la poursuite d'actions communes en matière d'attractivité des métiers territoriaux**.

Les délibérations suivantes concernaient les systèmes d'information et les transitions numériques. Le Conseil a validé une convention de partenariat avec le syndicat mixte Nord-Pas-de-Calais Numérique et le CDG du Pas-de-Calais, dans la perspective d'une demande de subvention FEDER visant à renforcer l'accompagnement numérique et la cybersécurité des petites communes.

En matière de qualité de vie au travail et d'égalité professionnelle, les membres ont approuvé le **nouveau plan égalité professionnelle 2026-2029**.

Concernant l'attractivité et les partenariats, le Conseil a autorisé la signature d'une convention avec l'Université de Lille. Celle-ci permettra de mettre en place, à titre expérimental, un parcours immersif pour les étudiants de licence et de master afin de mieux faire connaître les métiers territoriaux et de favoriser l'émergence de nouvelles vocations.

Enfin, les délibérations financières ont conclu à reconduire les taux de cotisations pour l'exercice 2026, confirmant le maintien du taux de cotisation obligatoire à 0,78 %, de la cotisation additionnelle à 0,24 % et de la contribution pour les collectivités non affiliées adhérentes au socle commun à 0,10 %.

## > ACTUALITÉS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

**> Codification de la partie réglementaire du livre III « Recrutement » du code général de la fonction publique et application depuis le 01/10/2025**

Le décret n° 2025-695 du 24/07/2025 est paru au JO du 25/07/2025 et concerne le livre III du code général de la fonction publique « Recrutement » et est entré en vigueur le 01/10/2025.

La codification de ce livre a été effectué à droit constant à l'exception de quelques dispositions, telles que notamment :

- la publicité des avis de création ou de vacance d'emploi (fusion des contenus de la fiche de poste et de l'avis de création ou de vacance d'emploi au sein de ce dernier),
- en ce qui concerne les fonctionnaires stagiaires :
  - la suspension et l'exclusion temporaire de fonctions ne sont pas prises en compte dans le temps de stage,
  - la suppression de la mention « sous réserve des nécessités de service » du congé sans traitement accordé pour élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un enfant à charge, à un conjoint ou à un partenaire PACS ou pour suivre son conjoint qui devient ainsi un congé de droit,

• les termes « prolongation de stage » pour inaptitudes professionnelles remplacent les termes de « prorogation de stage »,

• s'agissant de la démission : nécessité d'une demande écrite à l'autorité territoriale formulée un mois avant la date prévue pour la cessation de fonctions, ...

Après l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique, le 1er mars 2022, la partie réglementaire dudit code entrera progressivement en application.

Les 5 autres livres de la partie réglementaire du code général de la fonction publique devraient paraître d'ici 2026.

**Pour toute information complémentaire, les collectivités peuvent télécharger le nouveau CDG-INFO2025-6 « La codification de la partie réglementaire du livre III « Recrutement » du code général de la fonction publique et application à compter du 01/10/2025 » dans la partie carrière/documentation statutaire/CDG-INFO/année 2025.**

## Les arrivées et les départs

**LES ARRIVÉES :**

- > **Lionel BALZER**, le 27/10/2025, Apprenti comptable
- > **Garance JACQUES**, le 01/11/2025, Ergonome
- > **Laure-Hélène CHAMBON**, le 01/11/2025, Médecin du travail
- > **Raphael DOCZEKALSKI**, le 20/11/2025, Référent CST et droit syndical

**LES DEPARTS :**

- > **Sylvie Malfatto**, le 16/10/2025, médecin du travail
- > **Jennifer Grenon**, le 30/09/2025, assistante administrative au conseil médical

## AGENDA - Dates à retenir

**Conseil Médical en formation plénière :**  
CAP A, B et C et CCP :  
5 février 2026 (date limite de dépôt des dossiers le 19 décembre 2025)

**Conseil d'Administration :**  
6 février 2026

**Salon de l'étudiant :**  
15, 16 et 17 janvier 2026 à Lille Grand Palais. Venez découvrir les métiers de la FPT sur le stand du CDG 59.

**CDG<sup>59</sup>** Magazine d'information du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord  
14 rue Jeanne Maillotte - 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 CDG 59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock - 123RF  
• **Réalisation et impression :** GAZETTE MÉDIAS  
• **Conception :** GAZETTE MÉDIAS  
• **Dépôt légal :** janvier 2026  
• **ISSN :** 1964-5457  
• **Tirage :** 3 900 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue : retrouvez le CDG 59 sur sa page [LinkedIn](#) !



# RESTEZ CONNECTÉS AVEC LE CDG 59

SUIVEZ NOTRE PAGE



@CDG 59 - Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord

