

C Public

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



**BIENVENUE AUX NOUVEAUX
ÉLUS LOCAUX !**

Page 8

> P. 6
Nouveau site Internet CDG 59 :
une navigation repensée
au service des usagers

> P. 12
COACHING PRO :
un nouvel accompagnement
proposé par le CDG 59



Éric **DURAND**

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

À la suite des récentes élections municipales, je tiens tout d'abord à adresser mes plus sincères félicitations à l'ensemble des élus locaux nouvellement investis ou renouvelés dans leurs fonctions. S'engager au service de sa commune et de ses habitants est une responsabilité exigeante, qui mérite d'être saluée.

Ce nouveau mandat s'ouvre dans un contexte en constante évolution pour les collectivités territoriales, où les enjeux humains, organisationnels et financiers appellent à la fois rigueur, adaptation et vision. Dans ce cadre, le Centre De Gestion du Nord se tient pleinement mobilisé aux côtés des élus pour les accompagner dans l'exercice de leurs responsabilités.

Nous avons choisi de consacrer, dans ce numéro, un dossier pour accompagner vos premiers jours en tant qu'employeur territorial. Vous y trouverez des repères utiles pour sécuriser vos pratiques et soutenir vos projets, notamment en matière de gestion des ressources humaines.

L'année à venir sera également marquée par plusieurs échéances importantes pour notre établissement et, plus largement, pour la fonction publique territoriale. Les élections du Conseil d'Administration du CDG 59, au mois de juin, constitueront un moment clé de la vie de notre structure.

Par ailleurs, les élections professionnelles viendront rythmer la fin d'année. Elles représentent un temps essentiel du dialogue social, permettant aux agents de désigner leurs représentants et de contribuer activement à la qualité du fonctionnement des instances.

Dans ce contexte, le CDG 59 poursuivra son engagement avec une ambition constante : être un partenaire de proximité, à l'écoute des besoins des collectivités, et un acteur de confiance pour accompagner les acteurs la fonction publique territoriale.

Je vous souhaite à toutes et à tous pleine réussite dans l'exercice de votre mandat et vous assure de notre entier engagement à vos côtés.

LE ZOOM

Désignation provisoire des représentants des collectivités aux instances après les élections municipales.



Les mandats des représentants des collectivités au sein des instances paritaires du CDG 59 (CAP, CCP, CST, Conseil Médical) cesseront de plein droit à la date du renouvellement des conseils municipaux.

Ces instances paritaires ne bénéficient d'aucune prorogation légale, même si les membres actuels sont réélus dans leur collectivité.

Par conséquent et afin d'assurer une continuité de service dans l'instruction de vos dossiers, le CDG 59 organise un Conseil d'Administration le vendredi 10 avril 2025, afin de procéder à la désignation temporaire de

nouveaux représentants au sein de ces instances paritaires. Ces représentants seront choisis parmi les élus locaux réélus ou nouvellement élus. Ils seront membres de ces instances de façon provisoire jusqu'au renouvellement général prévu en juin 2026, lors du Conseil d'Administration d'installation.

LE CDG 59 PARTAGE SON EXPÉRIENCE À LA FORMATION NATIONALE CLIP

Le Centre De Gestion du Nord est intervenu dans le cadre de la formation CLIP – Concevoir et piloter un laboratoire d'innovation publique, organisée par la Direction interministérielle de la transformation publique (DITP).

Pendant une semaine, 40 agents publics venus de toute la France ont participé à ce parcours de 35 heures consacré au développement des laboratoires d'innovation publique. La formation vise à mieux comprendre l'écosystème de l'innovation publique, identifier des leviers d'action et structurer l'évaluation des démarches engagées.

À cette occasion, Déborah DUMOULIN-LACOYE, DGS du CDG 59, et Ophélie HUGOT, directrice de projets Innovation, Transformation et Attractivité et pilote du Lab du CDG 59, sont intervenues. Aux côtés de Julien SIPRA du Lab Justice, elles ont partagé leur retour d'expérience sur le thème : « *Agir au service d'une ambition et d'une vision* ».

Cette contribution illustre l'engagement du CDG 59 dans les dynamiques nationales de transformation publique. Elle témoigne également de sa volonté de diffuser les pratiques d'innovation au service des territoires.

8 MARS : LE CDG 59 RÉAFFIRME SON ENGAGEMENT



La Journée Internationale des droits des femmes n'est pas qu'un temps symbolique : c'est l'occasion de rappeler que l'égalité professionnelle se construit au quotidien, par des actions concrètes et suivies dans la durée. Le Centre De Gestion réaffirme son engagement aux côtés des collectivités pour

faire progresser l'égalité professionnelle dans la fonction publique territoriale. Le plan Égalité professionnelle constitue un levier essentiel pour objectiver les écarts, analyser les situations et "décoder les inégalités pour mieux le combattre". Avec 38 actions recensées, dont 21 spécifiquement dédiées à

l'égalité femmes-hommes, ce plan pluriannuel aide les employeurs publics à transformer les principes en mesures tangibles et suivies.

Parmi les prochaines actions au CDG 59, plusieurs illustrent cette volonté très concrète d'agir : développer une communication plus inclusive sur les métiers de la fonction publique territoriale auprès de toutes et tous, ou encore assurer la connaissance des droits des agents qui sont parents. D'autres mesures s'attachent au quotidien des agents : mise à disposition de protections hygiéniques dans les locaux, travail avec les organisations syndicales sur l'importance d'une représentation femme-homme dans le dialogue social...

En accompagnant les collectivités dans l'élaboration et le déploiement de ces plans, le CDG 59 contribue à faire de l'égalité un véritable levier de qualité de vie au travail et d'attractivité du service public territorial.

LE CDG 59 FRANCHIT LE CAP DES 10 000 ABONNÉS SUR LINKEDIN

Le CDG 59 vient de passer le seuil des 10 000 abonnés sur LinkedIn ! Derrière ce chiffre, se trouve une communauté engagée : agents, candidats, étudiants, collectivités et partenaires qui, chaque jour, s'informent, partagent et font vivre notre réseau.

Publications sur les métiers territoriaux, actualités, événements, dispositifs RH... La page LinkedIn du CDG 59 est devenue un véritable relais d'information sur la fonction publique territoriale dans le Nord. Ce cap illustre la visibilité croissante de nos missions : accompagner les collectivités,



valoriser les carrières publiques et promouvoir les actions qui font vivre le service public local.

Le CDG 59 poursuivra cette dynamique en 2026 avec la même ambition : rendre la fonction publique territoriale toujours plus proche et accessible à tous.

CAF'THÉ DU CDG 59 : UN ÉCLAIRAGE PROSPECTIF SUR L'ATTRACTIVITÉ DE LA FPT

Vendredi 13 mars 2026, le Centre De Gestion du Nord a lancé le Caf'thé du CDG 59, un nouveau format court et participatif dédié à la prospective et à l'innovation publique.

Pendant une heure, les collectivités territoriales du département ont échangé autour d'un enjeu central : l'attractivité de la fonction publique territoriale à l'horizon 2030.

Ce temps de décryptage collectif a croisé données clés, tendances sociétales et hypothèses de travail pour anticiper les mutations du

marché de l'emploi public. Les participants ont également pu confronter ces analyses à leurs réalités de terrain à travers des échanges interactifs. Objectif : nourrir la réflexion et identifier des pistes d'action concrètes pour renforcer l'attractivité des collectivités.

Avec ce nouveau rendez-vous, le CDG 59 poursuit son engagement en faveur de la transformation des pratiques RH. Une initiative qui vise à accompagner les territoires dans la construction d'une stratégie d'attractivité durable et partagée.

RETOUR SUR LE SALON DE L'ÉTUDIANT 2026 - LILLE QUAND LE SERVICE PUBLIC ATTIRE LA CURIOSITÉ

Plus de 1 000 visiteurs sur le stand des "métiers publics" au Salon de l'Étudiant 2026 à Lille, en janvier dernier ! Aux côtés des équipes du CDG 59 et du CDG 62, lycéens, étudiants et jeunes diplômés ont découvert un univers professionnel souvent méconnu : celui de la fonction publique territoriale. Une diversité de métiers, des missions ancrées dans la vie locale, et un point commun : agir chaque jour pour l'intérêt général.

Tout au long du salon, les échanges ont permis de mieux comprendre les valeurs et les voies d'accès au service public dans les collectivités.

Une édition placée sous le signe de la découverte et de la transmission, qui a permis de mieux faire connaître les métiers du public.

Merci à toutes celles et ceux qui se sont arrêtés sur notre stand et bravo aux équipes du CDG 59 et du CDG 62 pour leur mobilisation et leur enthousiasme tout au long du salon !



LE RDV MENSUEL DE LA PRÉVENTION

La direction Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail du CDG 59 lance un nouveau format d'information : « Les webinaires de la Prévé' ». Organisés chaque dernier vendredi du mois, ces rendez-vous en ligne présentent les thématiques essentielles liées à la prévention pour accompagner les collectivités dans la mise en place de bonnes pratiques. Ces webinaires visent à sensibiliser les équipes aux enjeux de santé et de sécurité au travail, tout en apportant des outils concrets pour installer durablement des démarches de prévention au sein des organisations. Les participants pourront également échanger en direct avec différents

professionnels mobilisés selon les sujets : préventeurs, médecins, infirmiers, psychologues, ergonomes ou encore assistantes sociales.

Info +

Prochain webinaire le 29 mai :
"Prévenir et maîtriser les absences pour raison de santé"
Les inscriptions ainsi que les replays des webinaires sont disponibles sur le site du CDG 59 : www.cdg59.fr.

DISPOSITIF DE SIGNALEMENT : UNE OBLIGATION LÉGALE POUR LES EMPLOYEURS

Comme chaque année, le CDG 59 vous propose un webinaire de présentation du Dispositif de signalement. Ce dernier aura lieu le 30 juin prochain et aura plusieurs objectifs : rappeler le cadre réglementaire, la mise en œuvre du dispositif par le CDG 59 ou encore la procédure de prise en charge d'un signalement.

Info +

Vous pouvez retrouver toutes les informations sur ce dispositif sur : www.cdg59.fr > Prévention Santé > Signalement

LE PASS TERRITORIAL : UN ENGAGEMENT RENOUVELÉ DU CDG 59 POUR LES AGENTS ET LES COLLECTIVITÉS

Le contrat-cadre d'action sociale proposé par le CDG 59 permet aux agents d'accéder à différentes prestations, notamment dans les domaines des loisirs, de la culture, des vacances et de la billetterie. Le dispositif prévoit également des aides solidaires destinées aux agents rencontrant des difficultés personnelles ou financières. Il s'inscrit dans une logique de politique sociale mutualisée.

L'adhésion au contrat d'action sociale permet aux collectivités de proposer à leurs agents un ensemble de services et d'aides sociales. Ce dispositif peut contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à l'attractivité des collectivités en tant qu'employeurs.

Le CDG 59 a décidé de reconduire cette opération à compter du 1^{er} janvier 2027 afin d'assurer la continuité des prestations et de poursuivre l'accompagnement des agents. La consultation pour ce nouveau marché public sera lancée prochainement.

Dans un contexte de concurrence sur le marché de l'emploi, ce type de dispositif peut également participer à l'attractivité de la fonction publique territoriale et soutenir les collectivités dans leurs démarches de recrutement et de fidélisation des agents. ■



ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : FAISONS LE POINT !

Les élections pour le renouvellement des représentants du personnel au sein des instances consultatives auront lieu le 10 décembre 2026.

Le CDG 59 organise les élections pour les instances suivantes :

- **Les Commissions administratives paritaires** (3 scrutins) et la Commission consultative paritaire (scrutin unique) pour l'ensemble des collectivités et établissements affiliés (moins de 350 agents),
- **Le Comité Social Territorial (CST)** des collectivités et établissements de moins de 50 agents.

Vous avez été sollicités en début d'année 2026 pour le recensement de vos effectifs au 1^{er} janvier. Ce recensement a permis de fixer le nombre de sièges à pourvoir pour chacun des scrutins, ainsi que la répartition femmes / hommes. Ces informations ont d'ores et déjà été communiquées aux organisations syndicales du département pour la préparation de leurs listes de candidats.



Le CDG 59 a fait le choix d'organiser ces 5 scrutins par la voie du vote électronique, sur la période du 3 au 10 décembre 2026. Vous serez de nouveau sollicités à partir de juin 2026 pour la vérification des listes électorales, qui devront être affichées au plus tard le 4 octobre 2026.

Les collectivités et établissements concernés par la mise en place d'un CST commun sont tenus de délibérer sur la mise en place de ce dernier au plus tard 6 mois avant le scrutin, soit avant le 10 juin. ■

Nouveau site Internet CDG 59 : une navigation repensée au service des usagers

ARBORESCENCE : UNE ORGANISATION PLUS INTUITIVE ET THÉMATIQUE

L'arborescence constitue la première grande nouveauté de cette version. Jusque-là organisée de manière plutôt fonctionnelle autour des services du CDG 59, elle adopte désormais une logique centrée sur les usages et les profils des visiteurs.

Les rubriques principales regroupent ainsi les contenus par grandes thématiques : "carrière", "concours et examens", "emploi" et "nos offres de services". Chaque section propose des sous-menus clairs, avec des accès directs vers les formulaires, fiches pratiques ou guides les plus demandés. Résultat : moins de clics pour atteindre l'information essentielle.

L'AGENDA RÉCAPITULATIF : TOUTES LES DATES À NE PAS MANQUER

Deuxième évolution majeure : l'introduction d'un agenda centralisé, qui rassemble en une seule interface l'ensemble des rendez-vous et échéances à venir. Cet outil inédit répond à un besoin souvent exprimé : disposer d'une vue d'ensemble des temps forts sans multiplier les sources d'information.

On y retrouve les inscriptions aux prochains webinaires, les dates limites de dépôt des dossiers pour les différentes instances (CAP / CCP, CST / F3SCT...), le Conseil Médial (plénière, restreinte), le Conseil d'Administration, les différents événements etc.

MOTEUR DE RECHERCHE OPTIMISÉ : PRÉCISION ET PERTINENCE

Le moteur de recherche, troisième pilier de cette refonte, a été entièrement retravaillé pour offrir des résultats plus fins et contextuels. Le but étant de mieux comprendre les requêtes des utilisateurs, même formulé de manière approximative.

Tapez "organigramme CDG 59" et vous accédez directement au fichier et à la page de présentation de celui-ci. Cette optimisation s'appuie sur une indexation renforcée des contenus (PDF, formulaires...) et une pondération intelligente des résultats selon leur pertinence.

UNE EXPÉRIENCE UTILISATEUR AU CŒUR DES ÉVOLUTIONS

Le site internet du CDG 59 fait peau neuve pour mieux accompagner



les collectivités territoriales, agents, candidats aux concours et partenaires dans leurs démarches quotidiennes.

Ces évolutions répondent à des retours d'expérience concrets des utilisateurs et à une analyse des parcours de consultation. L'objectif est double : fluidifier les interactions avec le site et en faire un outil proactif, qui anticipe les besoins en RH des collectivités et les questions des agents sur leurs droits, leurs carrières ou les actualités réglementaires.

ACCESSIBILITÉ : CONFORMITÉ AUX NORMES POUR TOUS LES USAGERS

Le site répond désormais pleinement aux normes d'accessibilité. Cette conformité garantit un accès égal à l'information pour l'ensemble des usagers, y compris les personnes en situation de handicap.

Les évolutions techniques incluent une navigation fluide au clavier, une compatibilité avec les lecteurs d'écran, ainsi que des images légendées (texte alternatif). Ces mesures permettent à tous de naviguer et d'interagir avec le site dans les meilleures conditions.

Arborescence intuitive, agenda proactif, moteur de recherche performant et accessibilité renforcée : ces évolutions combinées font de ce nouveau site un outil inclusif et efficace. La version mobile, responsive et tactile, répond aux usages nomades des agents et élus qui consultent souvent le site depuis un smartphone.

Le CDG 59 invite les usagers à découvrir ces nouveautés et à profiter pleinement de ces outils au service de la modernisation de la fonction publique territoriale du Nord.

Prévenir, accompagner, innover : la DSSQVT renforce son action au service des collectivités

Face aux enjeux croissants de santé et de qualité de vie au travail, la Direction Santé, Sécurité & Qualité de Vie au Travail (DSSQVT) du CDG 59 poursuit son développement. Renforcement des équipes, nouveaux outils, actions de prévention : Emily TREFELLE, directrice, détaille les perspectives de ces prochains mois.

Quelles sont vos priorités pour les mois à venir ?

Nos perspectives s'articulent autour de trois grands axes.

Le premier concerne l'accompagnement des employeurs et des agents face aux évolutions des organisations de travail. Nous poursuivons le développement de dispositifs visant à prévenir la désinsertion professionnelle, avec une attention particulière portée à la santé mentale et aux risques psychosociaux. Le deuxième axe est le déploiement prochain du logiciel PADOA, un outil structurant pour le suivi de la santé des agents. Enfin, nous continuerons à mener des actions de sensibilisation à grande échelle : les Assises de la Prévention, Octobre Rose, ou encore les webinaires de la Prév'. Nous irons également à la rencontre des secrétaires généraux de mairie dans les prochains mois.

Dans cette dynamique, nous souhaitons aussi valoriser les initiatives locales. C'est pourquoi nous lancerons en 2027 les Trophées de la prévention, avec un appel à candidatures dès le second semestre 2026.

L'arrivée de trois nouveaux médecins du travail marque une étape importante. Quels impacts cela aura-t-il pour les collectivités et leurs agents ?

Nous sommes très heureux d'accueillir trois nouveaux médecins du travail, tous titulaires du diplôme de médecine avec spécialisation médecine du travail. Leur arrivée renforce significativement notre capacité d'action.

Les médecins du travail jouent un rôle central dans la prévention des risques professionnels. Ils assurent le suivi de la santé des agents tout en accompagnant les employeurs territoriaux sur les questions liées aux conditions de travail.



Comment entretenez-vous un lien de proximité avec les collectivités, notamment les plus petites ?

La proximité est un enjeu essentiel pour nous. Nous avons fait le choix de développer un réseau d'antennes santé - travail au sein des territoires. Concrètement, cela permet aux agents de réaliser leur suivi médical à moins de 20 minutes de leur lieu de travail. Nous allons prochainement évaluer ce maillage territorial afin d'en mesurer la pertinence et, si nécessaire, ajuster notre présence.

Cette démarche s'inscrit dans une volonté plus large : adapter en permanence notre organisation aux besoins des collectivités.

L'accompagnement des collectivités ne se limite pas au suivi médical. Quels autres dispositifs proposez-vous ?

Notre approche est globale. Elle repose sur une complémentarité d'acteurs et de dispositifs. Nos conseillers en prévention accompagnent les assistants de prévention dans leurs missions au quotidien. Nous mobilisons également des professionnels du maintien dans l'emploi

pour prévenir les situations de désinsertion professionnelle, avec un accompagnement à la fois social et psychologique des agents.

Nous développons par ailleurs des approches innovantes, comme la Pair-Aidance qui favorise l'entraide entre agents.

Enfin, nous accompagnons les collectivités dans la mise en place de dispositifs de signalement, afin de mieux prévenir et traiter les situations à risque.

Vous lancerez prochainement une offre de médiation professionnelle. Comment ce dispositif pourra être mobilisé par les collectivités ?

À partir du second semestre, la DSSQVT proposera en effet une nouvelle offre de service dédiée à la médiation professionnelle.

Ce dispositif pourra être mobilisé dès lors qu'une situation de tension ou de conflit apparaît au sein d'une collectivité, que ce soit entre agents ou dans les relations de travail plus largement. L'objectif est d'offrir un cadre structuré et apaisé pour favoriser le dialogue et accompagner les parties vers une solution partagée.

La médiation s'inscrit comme une véritable démarche d'accompagnement, centrée sur l'écoute et la recherche de solutions concrètes. Elle constitue ainsi une alternative aux procédures juridiques, souvent plus longues et contraignantes, en permettant de résoudre les situations conflictuelles de manière plus rapide, constructive et durable.

Le logiciel PADOA sera bientôt déployé. Quels bénéfices les collectivités peuvent-elles en attendre ?

PADOA constituera une avancée majeure en matière de gestion et de suivi de la santé au travail. Cet outil offrira une interface plus fluide et ergonomique, facilitant la gestion des dossiers médicaux, la planification des visites et le suivi des agents.

Il permettra également de sécuriser et de simplifier les échanges entre les collectivités et nos services. Les collectivités pourront accéder à la plateforme dès le mois de juin. Pour accompagner cette mise en place, un webinaire de présentation sera proposé. ■

BIENVENUE AUX NOUVEAUX ÉLUS LOCAUX !

Le CDG 59 souhaite la bienvenue aux nouveaux élus locaux. Dans ce dossier, retrouvez les principales informations pratiques pour bien débiter votre mandat, notamment les dispositifs d'accompagnement proposés par le CDG 59. Vous y découvrirez également les échéances à venir, comme les élections au Conseil d'Administration, ainsi que vos obligations réglementaires. Enfin, un point est consacré à l'actualité statutaire, marquée par la réforme du statut de l'élu local.



1. Les élections du CA du CDG 59

Conformément aux dispositions du décret du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, le CDG 59 organisera les élections pour le renouvellement de son Conseil d'Administration (CA). Les élections se dérouleront par voie électronique du **8 juin à 8h00 au 16 juin 2026 à 16h00**.

Le Conseil d'Administration du CDG 59 est composé de trois collèges :

■ Collège des communes affiliées :

Les électeurs sont les maires des communes affiliées au CDG 59. Chaque maire dispose d'une voix par agent titulaire et stagiaire, à temps complet ou temps non complet, en position d'activité.

■ Collège des établissements publics affiliés :

Les électeurs sont les présidents des établissements affiliés au CDG 59. Chaque président dispose d'une voix par agent titulaire et stagiaire à temps complet ou temps non complet, en position d'activité.

■ Collège spécifique :

Il est constitué des collectivités et établissements publics adhérents au socle commun. Chaque maire et président disposent d'une voix.

Préalablement, le CDG 59 établira le nombre de sièges par collège conformément au décret. Les modalités précises de l'organisation de ces élections seront fixées par arrêté du Président du Centre De Gestion du Nord.

2. Le récolement des archives communales : une obligation pour les élus locaux

UNE RESPONSABILITÉ QUI INCOMBE AU MAIRE

Le Code du Patrimoine indique que les collectivités territoriales et les groupements de collectivités territoriales sont propriétaires et responsables de leurs archives, qu'elles soient sous format papier

ou numérique. Cette responsabilité est portée par le maire, qui peut être tenu civilement et pénalement en cas de destruction ou de disparition non réglementaire de documents publics.

Les archives regroupent l'ensemble des documents produits ou

reçus dans l'exercice des missions de service public : délibérations, arrêtés, registres d'état civil, dossiers d'urbanisme, documents financiers ou encore toute correspondance administrative... Peu importe leur forme ou leur date : tous doivent être conservés et gérés conformément aux obligations réglementaires, notamment en termes d'élimination d'archives publiques.

LE RÉCOLEMENT : UN ÉTAT DES LIEUX OBLIGATOIRE

À chaque renouvellement municipal, le maire entrant (même s'il est réélu) doit procéder au récolement des archives. Cette opération consiste à établir un état des lieux précis des documents conservés par la commune afin de vérifier leur présence, leur état et leurs conditions de conservation.

Le récolement s'accompagne d'un procès-verbal de décharge et de prise en charge signé par le maire sortant et le maire entrant, établi en 3 exemplaires. Un exemplaire est conservé par le maire sortant, un autre dans la collectivité et le dernier doit être envoyé aux Archives départementales du Nord.

Cette démarche garantit la continuité de l'action publique, la sécurité juridique de la collectivité et la préservation de la mémoire administrative de la commune.

Info +

Bon à savoir : le service Archives du CDG 59 peut vous accompagner dans cette opération de récolement.

Contactez : archives@cdg59.fr – 03.59.56.88.59

www.cdg59.fr > Nos offres de services > Archivage

3. Maires : nous accompagnons vos SGM

Afin de renforcer l'accompagnement des secrétaires généraux de mairie (SGM), le CDG 59 a créé un réseau dédié. L'objectif est de structurer les échanges entre professionnels, rompre l'isolement parfois ressenti dans l'exercice du métier et accompagner les évolutions des fonctions administratives au sein des communes.

UNE DÉMARCHE CONSTRUITE AVEC LES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

La mise en place du réseau s'appuie sur une démarche de co-construction. Grâce à une enquête et aux réunions d'arrondissement menées à l'automne 2025, ces travaux ont permis de définir un plan d'actions qui répond aux besoins des SGM.

Plusieurs dispositifs ont été déployés pour animer ce réseau :

- Une **plateforme collaborative** proposant veille juridique, annuaire, procédures et outils partagés,

- Un **tutorat pour les nouveaux SGM ou DGS** lors de leur prise de poste,
- Des **référents territoriaux** chargés de faire le lien entre les communes et le CDG 59,
- Des **groupes de travail thématiques**, réunissant déjà 114 volontaires,
- Des **webinaires mensuels** et des réunions par arrondissement favorisant les échanges de pratiques.

Info +

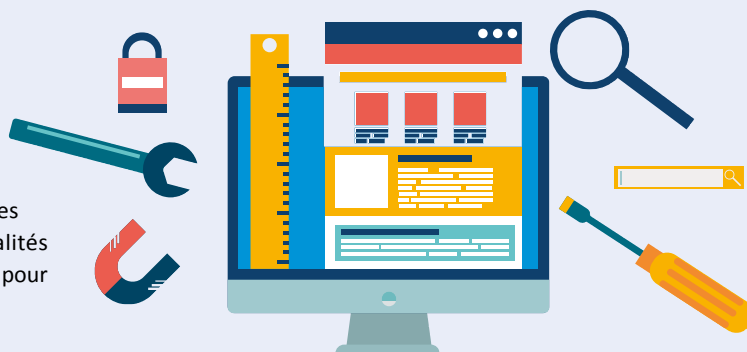
Vous souhaitez rejoindre le réseau SGM ?

Adressez-vous à **Nathalie KARPINSKI-DHAYNAUT** :

karpinski.n@cdg59.fr

Une boîte à outils dédiée aux élus locaux

Le CDG 59 met à disposition des élus locaux **une boîte à outils en ligne** spécialement conçue pour les accompagner dans le début d'exercice de leur mandat. Accessible sur le site internet du CDG 59, cet espace regroupe de nombreuses ressources pratiques : guides, fiches thématiques, actualités réglementaires, ainsi que les dates clés et informations utiles pour la gestion des ressources humaines.



Info +

www.cdg59.fr/cdg-59/nouvel-elu

Un nouveau statut pour les élus locaux : la loi du 22 décembre 2025

Promulguée le 22 décembre 2025, la loi dite « loi Gatel » améliore le statut de l'élu local. Cette réforme vise à mieux reconnaître l'engagement des élus, à améliorer leurs conditions d'exercice et à faciliter la conciliation entre mandat local, vie professionnelle et vie personnelle. Elle propose également des dispositifs pour accompagner les élus à l'issue de leur mandat.

ENCOURAGER L'ENGAGEMENT DANS LA VIE PUBLIQUE LOCALE

Le texte prévoit une meilleure information des candidats sur les responsabilités liées au mandat. Des ressources et modules d'information seront accessibles en ligne, notamment via le site du ministère de l'Intérieur. Par ailleurs, une session d'information destinée aux nouveaux élus devra être organisée au cours des six premiers mois suivant le début du mandat afin de les accompagner dans la prise de leurs fonctions.

DES CONDITIONS D'EXERCICE DU MANDAT AMÉLIORÉES

Les indemnités de fonction des maires et des adjoints des communes de moins de 20 000 habitants sont revalorisées, avec des augmentations plus importantes pour les petites collectivités. Cette évolution vise à mieux reconnaître l'investissement des élus, souvent très important dans les communes rurales.

Le texte prévoit également différentes mesures pour mieux concilier mandat local et activité professionnelle. Les autorisations d'absence pour les élus sont facilitées et étendues, notamment pour participer à certaines réunions ou faire face à des situations de crise.

Par ailleurs, plusieurs dispositions ont pour objectif de mieux concilier mandat et vie personnelle. La prise en charge des frais de garde d'enfants ou d'assistance à des personnes dépendantes engagés par les élus est améliorée, notamment pour les communes jusqu'à 10 000 habitants.

La loi introduit aussi des adaptations pour certains publics :

- Un statut d'élu étudiant, permettant d'aménager les conditions de scolarité,
- Des mesures facilitant l'exercice du mandat pour les élus en situation de handicap, avec la prise en charge de frais spécifiques d'accompagnement ou d'adaptation.



Enfin, le congé de formation des élus locaux est porté à 24 jours maximum par mandat, contre 18 jours auparavant.

PROTECTION ET DÉONTOLOGIE RENFORCÉES

Face à la montée des incivilités et des agressions envers les élus, la protection fonctionnelle est désormais étendue à l'ensemble des élus locaux victimes de menaces, d'outrages ou de violences dans l'exercice de leur mandat, et non plus uniquement aux exécutifs locaux.

Le texte renforce également les obligations déontologiques. Les élus devront déclarer dans un registre tenu par la collectivité les dons, avantages ou invitations d'une valeur estimée supérieure à 150 euros reçus dans le cadre de leur mandat.

MIEUX PRÉPARER L'APRÈS-MANDAT

La réforme prévoit également plusieurs dispositifs destinés à accompagner les élus à la fin de leur mandat, afin de sécuriser leur retour à la vie professionnelle.

L'allocation différentielle de fin de mandat (ADFM) est élargie aux maires et aux adjoints et sa durée de versement peut désormais atteindre deux ans. Les compétences acquises au cours du mandat pourront être mieux reconnues grâce à la validation des acquis de l'expérience (VAE). La loi prévoit également une amélioration de la prise en compte du mandat dans les droits à la retraite pour certains élus. En agissant à la fois avant, pendant et après le mandat, la loi du 22 décembre 2025 vise à rendre l'exercice des responsabilités locales plus accessible, plus sécurisé et mieux adapté aux réalités de l'engagement public aujourd'hui. ■

Pair-Aidance : un dispositif qui s'ancre et se développe

Le Centre De Gestion du Nord poursuit son engagement en faveur de la santé et du retour à l'emploi des agents territoriaux à travers le développement de la Pair-Aidance, une démarche humaine et solidaire qui ne cesse de prendre de l'ampleur.

UN PREMIER BILAN ENCOURAGEANT

La première session des groupes de Pair-Aidance dresse un bilan très positif. Sur les 22 participants accompagnés en 2025, 6 ont pu reprendre une activité professionnelle et 1 a été accompagné vers la retraite. Au-delà de ces résultats concrets, le dispositif a permis de recréer du lien, de rompre l'isolement et de redonner confiance aux agents fragilisés.

DE NOUVEAUX GROUPES POUR ÉLARGIR L'ACCOMPAGNEMENT

Face à ces résultats encourageants, le CDG 59 poursuit son développement territorial. Deux nouveaux groupes ont ainsi été lancés fin 2025, l'un dans la métropole lilloise, l'autre dans le Valenciennois. Ils accompagnent 14 nouveaux participants sur l'année 2026.

Pour soutenir cette montée en charge, plusieurs actions de communication ont été engagées : une campagne d'information à destination des médecins agréés en janvier, et une prochaine campagne, à partir du 8 avril, visant les agents en situation de passage à demi-traitement. L'objectif est clair : faire connaître davantage le dispositif et permettre à un plus grand nombre d'agents d'en bénéficier.

UNE NOUVELLE ÉTAPE : LE LANCEMENT DU RÉSEAU DE PAIR-AIDANTS

L'année 2026 marque également une évolution majeure avec le lancement officiel du réseau de pair-aidants, le 11 mars dernier. Ce temps fort, organisé en présence d'Émily TREFELLE, directrice Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail, et d'Émilie NOIRET, coordinatrice



du dispositif, constitue une étape clé dans la structuration de la démarche.

Ce réseau repose sur un principe simple et puissant : transformer l'expérience vécue de l'arrêt de travail en ressource pour les autres. Quatre agents, eux-mêmes engagés dans un parcours de retour à l'emploi, ont déjà choisi de devenir pair-aidants. Leurs motivations sont révélatrices de l'esprit du dispositif : partager leur expérience, soutenir des collègues confrontés à des situations similaires, et transmettre les ressources qui les ont aidés.

Ouvert aux agents territoriaux du Nord, actifs ou retraités, le réseau propose un accompagnement par des pairs formés, mobilisés quelques demi-journées par mois. Leur rôle : écouter, soutenir, rassurer et contribuer à préparer le retour à l'emploi.

CHANGER LE REGARD SUR L'ARRÊT DE TRAVAIL

Au-delà de l'accompagnement individuel, la Pair-Aidance participe à une transformation plus large : changer le regard porté sur l'arrêt maladie, le considérer non plus comme une rupture, mais comme une étape pouvant devenir un levier de reconstruction.

Avec le développement des groupes, la structuration du réseau de pair-aidants et le renforcement des outils, le CDG 59 confirme son ambition : faire émerger une véritable culture de l'entraide entre pairs, au service du bien-être et du parcours professionnel des agents. ■

COACHING PRO : un nouvel accompagnement proposé par le CDG 59

Dans le cadre de ses missions d'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs encadrants, le Centre De Gestion du Nord poursuit le développement de son offre de services en matière de ressources humaines. Avec le lancement du coaching professionnel, le CDG 59 propose un dispositif complémentaire, centré sur les besoins des managers et des collectifs de travail, visant à soutenir les dynamiques professionnelles, accompagner les évolutions organisationnelles et renforcer la qualité de vie au travail.

UNE DÉMARCHE VOLONTAIRE Tournée VERS LE DÉVELOPPEMENT

Entrer dans une démarche de coaching, c'est avant tout faire le choix d'avancer, de prendre du recul et de se développer. Contrairement à d'autres formes d'accompagnement, le coaching ne relève ni du conseil, ni de la formation, ni de la thérapie. Le coach n'apporte pas de solutions toutes faites : il crée les conditions pour que le bénéficiaire fasse émerger ses propres réponses, en s'appuyant sur ses ressources et son expérience.

Le coaching repose sur un processus structuré de questionnement, mené par un professionnel formé, qui permet de clarifier une situation, d'identifier des leviers d'action et de construire un cheminement adapté à des objectifs définis en commun.

On peut le comparer à un copilote : présent aux côtés du bénéficiaire, il l'aide à décrypter son environnement, à repérer les opportunités comme les obstacles, à mobiliser ses ressources et à franchir les différentes étapes vers ses objectifs professionnels.

DES OBJECTIFS AU SERVICE DE L'EFFICIENCE ET DU BIEN-ÊTRE

Le coaching vise à accompagner les managers et dirigeants (DGS, DGA, SGM) dans des moments clés de leur parcours ou face à des enjeux spécifiques. Il permet notamment de :

- Développer ses compétences et ses pratiques professionnelles,
- Mieux mobiliser ses ressources et ses qualités,
- Prendre du recul sur des situations complexes,
- Améliorer ses relations professionnelles et son positionnement,
- Construire un plan d'action concret et adapté.

Au-delà de la performance, le coaching contribue également à un meilleur équilibre personnel et professionnel, en favorisant un alignement entre les objectifs, les valeurs et les modes de fonctionnement.

Les retours des bénéficiaires témoignent de ses effets concrets : prise

de recul, clarification des enjeux, regain de confiance, amélioration de la communication ou encore renforcement de la cohésion d'équipe.

UNE OFFRE STRUCTURÉE À TROIS NIVEAUX

Afin de répondre aux besoins des employeurs, le CDG 59 propose trois formats complémentaires :

- **Le coaching individuel**, pour accompagner un manager dans sa prise de poste, l'évolution de ses pratiques ou la résolution d'une problématique spécifique,
- **Le coaching de binôme managérial**, pour renforcer la collaboration, clarifier les rôles et fluidifier le fonctionnement,
- **Le coaching d'équipe**, destiné à des collectifs (jusqu'à 6 personnes), afin de développer la cohésion, lever des freins ou accompagner un projet commun.

Les thématiques abordées sont variées : prise de fonction, conduite de projet, gestion de situations complexes, optimisation des pratiques, développement de l'autonomie ou encore amélioration des dynamiques collectives.

DES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT CLAIRE ET SÉCURISÉES

L'accès à cette offre s'inscrit dans le cadre d'une convention globale entre le CDG 59 et la collectivité, donnant également accès à d'autres dispositifs comme le bilan professionnel ou le codéveloppement.

Le processus de coaching se déroule en plusieurs étapes :

- Une phase de qualification du besoin, à travers un ou deux entretiens préalables,
- La définition d'objectifs partagés entre les différentes parties prenantes,
- La signature d'un contrat tripartite encadrant la démarche,
- Des séances individuelles confidentielles (5 à 10 séances d'1h30, espacées de 2 à 3 semaines),
- Un entretien de clôture permettant de valoriser les avancées.

Dans le cadre d'un coaching d'équipe, une phase de diagnostic est également menée, avec des entretiens individuels, suivie d'ateliers collectifs et d'un temps de restitution.

Le respect de la confidentialité, la neutralité et la bienveillance sont au cœur de la démarche. Les séances se déroulent dans un cadre adapté, garantissant un espace de parole sécurisé. ■

Info +

Les collectivités souhaitant mobiliser cette offre peuvent prendre contact directement avec la coach :

Par mail : doucy.i@cdg59.fr - **Par téléphone :** 03 59 56 88 31

Des informations complémentaires sont également disponibles sur le site internet du CDG 59 : [Nos offres de services > Accompagnement professionnel > coaching professionnel](#)

Promotion interne : ajustement de la procédure et de son calendrier

UNE PROCÉDURE SIMPLIFIÉE POUR LES COLLECTIVITÉS

Dans le prolongement des nouvelles Lignes Directrices de Gestion applicables depuis le 1^{er} janvier 2025, le CDG 59 poursuit l'actualisation de son dispositif de promotion interne. L'objectif affiché est double : simplifier les démarches pour les collectivités et rendre le calendrier plus lisible pour les agents comme pour les services RH.

Les modalités de dépôt des dossiers ont ainsi été revues dans une logique de simplification administrative. Les collectivités n'ont désormais plus qu'un seul dossier dématérialisé à compléter en ligne pour présenter leurs propositions de promotion interne. Un webinaire dédié, organisé le 4 décembre dernier, est disponible en replay sur le site du CDG 59 pour accompagner les équipes dans la prise en main de cette nouvelle procédure.

UNE SEULE SESSION ANNUELLE DE PROMOTION EN JUIN

Au-delà des aspects strictement procéduraux, le CDG 59 fait également évoluer le calendrier de la promotion interne. À compter de 2026, une unique session de promotion en juin sera mise en place pour l'ensemble des postes ouverts au titre de l'année.

Jusqu'à présent, deux campagnes étaient organisées chaque année, en juin et en novembre, avec l'établissement de deux listes d'aptitude. Ce fonctionnement était lié au mode de calcul du nombre de postes ouverts, basés sur les recrutements progressifs au fil de l'année. Il présentait toutefois plusieurs limites : inscriptions tardives sur les listes d'aptitude pour la seconde session, et application différée de la clause de sauvegarde, calculée une fois connus les recrutements de l'ensemble de l'année.

En regroupant l'ensemble des promotions sur une seule session, le CDG 59 vise à accélérer les inscriptions sur liste d'aptitude et à sécuriser plus tôt le calendrier de nomination des agents. Les agents qui relevaient auparavant de la seconde session gagneront ainsi six mois d'ancienneté pour leur nomination, ce qui constitue un avantage concret en termes de carrière.

UN CALCUL DES POSTES FONDÉ SUR L'ANNÉE N-1

Cette réorganisation s'accompagne d'une évolution du mode de calcul des postes ouverts au titre de la promotion interne. Désormais, ce calcul sera réalisé à partir des recrutements effectués sur l'année N-1.



Ce choix permet de connaître dès le mois de janvier le nombre de postes ouverts pour l'ensemble de l'année. Cette donnée pourra être mobilisée rapidement aux collectivités, qui disposeront ainsi d'une meilleure visibilité pour préparer leurs propositions et anticiper leurs besoins RH.

La clause de sauvegarde, calcul alternatif fondé sur les effectifs et susceptible de s'appliquer si elle est plus avantageuse, pourra être mobilisée immédiatement, dès la détermination du contingent de postes. Elle ne sera plus cantonnée à une seconde session en fin d'année, ce qui améliore l'optimisation globale du dispositif.

UN OUTIL DE GESTION DES CARRIÈRES À CONFORTER

Le Président du CDG 59 rappelle que la promotion interne demeure un dispositif dérogatoire aux nominations par concours. Pour autant, elle constitue un levier important de reconnaissance, de valorisation et de fidélisation des agents territoriaux, en offrant des perspectives d'évolution professionnelle au sein même des collectivités.

Les ajustements récemment engagés s'inscrivent dans une même logique : optimiser le dispositif et renforcer l'accompagnement des services RH et des encadrants dans la gestion des parcours.

Par ces évolutions, le CDG 59 réaffirme son rôle d'appui aux collectivités du Nord et sa volonté de faire de la promotion interne un outil au service des agents comme des employeurs. ■



Vous pouvez accéder au replay du webinaire du 4 décembre 2025 sur notre site internet : www.cdg59.fr > Carrières > Promotion interne



... À LIRE, À VOIR



> ACTUALITÉS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Le décret n°2025-1096 du 19 novembre 2025 (CDG-INFO2025-7) supprime le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades d'avancement (attaché principal, ingénieur principal, conseiller principal des APS), permettant leur création dans toutes les collectivités. Il rappelle toutefois la nécessité d'adapter les lignes directrices de gestion (LDG) et les taux de promotion.

Le décret n°2025-1097 du 19 novembre 2025 (CDG-INFO2025-8) prévoit l'assimilation des CCAS et CIAS à leur collectivité de rattachement, sans prise en compte de leurs caractéristiques propres.

Le décret n°2025-1098 du 19 novembre 2025 (CDG-INFO2025-9) simplifie les règles d'avancement de grade des agents de catégorie B relevant du Nouvel Espace Statutaire en supprimant les règles de proportionnalité entre voies d'accès, sans modifier les conditions statutaires.

Le décret n°2025-1099 du 19 novembre 2025 (CDG-INFO2025-10) ouvre la promotion interne en catégorie A aux secrétaires généraux de mairie de moins de 2 000 habitants sous conditions, sans créer de quotas supplémentaires. Cette disposition n'ouvre pas de postes supplémentaires à la promotion interne.

Le décret n°2025-1169 du 5 décembre 2025 (CDG-INFO2025-11) assouplit les règles de disponibilité pour convenances personnelles : suppression de l'obligation de retour de 18 mois et simplification des justificatifs, avec une durée maximale portée à 10 ans cumulés sans obligation de retour au bout de 5 ans.

Le décret n°2025-1193 du 8 décembre 2025 renforce le suivi médical des agents, avec une visite au minimum tous les 5 ans (ou

4 ans pour les agents à surveillance renforcée). **La loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025** instaure un nouveau congé de naissance, fractionnable et partiellement rémunéré, applicable à compter du 1^{er} janvier 2026.

Enfin, la **loi n°2026-103 du 19 février 2026 (CDG-INFO2026-2)** pérennise la rupture conventionnelle et renforce les règles de remboursement de l'indemnité en cas de retour dans la fonction publique territoriale dans les 6 ans.

► Généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de Prévoyance

La loi n° 2025-1251 du 2 décembre 2025 concernant la généralisation des contrats collectifs à adhésion obligatoire en matière de Prévoyance, prévoit qu'à partir du 1^{er} janvier 2029 chaque employeur territorial :

- devra mettre en place un contrat de prévoyance collectif à adhésion obligatoire (soit directement, soit via le Centre De Gestion),
- devra obligatoirement y participer à hauteur d'au moins 50% du montant de la cotisation prise en charge par les agents.

La réglementation actuelle reste en vigueur jusqu'à cette échéance ou jusqu'à la fin du contrat collectif en cours si son terme est antérieur au 1^{er} janvier 2029.

Le contrat collectif Prévoyance à adhésion facultative proposé actuellement par le CDG 59 est toujours d'actualité pour les collectivités qui y ont déjà adhéré ou pour celles qui n'ont pas encore conclu d'accord collectif et qui souhaiteraient bénéficier de notre offre.

> DÉCISIONS DES CONSEILS D'ADMINISTRATION DU 15 DÉCEMBRE 2025 ET DU 6 FÉVRIER 2026

► Séance du 15 décembre 2025 :

Sur le plan des ressources humaines, les élus ont validé des **ajustements dans l'organisation interne** afin d'anticiper certains départs à la retraite et d'accompagner l'évolution des missions du Centre De Gestion. La **transformation de postes**, notamment

dans les domaines des finances et de l'archivage numérique, doit permettre de renforcer les compétences mobilisées au service des collectivités.

Plusieurs rapports réglementaires ont par ailleurs été présentés, notamment le rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre

les femmes et les hommes et celui consacré au développement durable au sein de l'établissement.

Enfin, les membres du CA ont se sont exprimés favorablement sur les **orientations budgétaires pour l'année 2026** et autorisé la mise en place d'une ligne de trésorerie destinée à assurer la gestion financière du Centre De Gestion dans l'attente du vote du budget primitif.

► Séance du 6 février 2026 :

Parmi les décisions adoptées figure la **révision du seuil de délégation accordé au président pour la passation des marchés publics de**

travaux, désormais fixé à 500 000 € HT. Cette évolution vise à tenir compte de l'augmentation des coûts des opérations de travaux et à faciliter la gestion des procédures. Le seuil applicable aux marchés de fournitures et de services reste quant à lui inchangé. Les membres du CA ont autorisé le lancement d'une procédure visant à désigner le **nouveau titulaire du contrat d'action sociale**. Le **budget primitif de l'année 2026** a été voté à l'unanimité, il s'équilibre à 18 258 250€ en section de fonctionnement et à 735 000€ en section investissement. Enfin, le Conseil d'Administration a approuvé la **mise en œuvre d'une offre de service facultative en matière d'accompagnement professionnel et sa tarification**.

Les arrivées et les départs

LES ARRIVÉES :

- > **Stéphanie PINTE**, le 01/01/2026, médecin du travail,
- > **Anaïs FERRET**, le 01/01/2026, médecin du travail,
- > **Karim DEROUICHE**, le 01/02/2026, responsable d'unité - adjoint du responsable de service Concours,
- > **Amélie LEUSSIÉ**, le 02/03/2025, chargée de mission emploi handicap,
- > **Constance POUCHAIN**, le 10/03/2026, chargée d'instruction CST.

LES DÉPARTS :

- > **Gwenaëlle GIEN**, le 04/01/2026, conseillère en prévention,
- > **Jennifer GALAND**, le 01/02/2026, infirmière,
- > **Salomé CHIVET**, le 28/02/2026, juriste.

AGENDA - Dates à retenir

- > 30 avril : **RDV CDG Info sur le thème du reclassement** – inscription sur www.cdg59.fr
- > **Réunion CST / F3SCT** - Lundi 18 mai 2026 (date limite des dossiers de dépôt à instruire est fixée au : 15 avril 2026)
- > **Réunion CAP, A, B et C et CCP** - Lundi 15 juin 2026 (date limite des dossiers de dépôt à instruire est fixée au mardi 5 mai 2026)
- > **Élection du Conseil d'Administration du CDG 59** – Du lundi 08 au mardi 16 juin (vote électronique)
- > **Installation du Conseil d'Administration** : 26 juin 2026
- > **Webinaires de la Prév'** – Tous les derniers vendredis matin du mois
- > **Webinaire Dispositif de signalement** – Mardi 30 juin
- > **Webinaire Leviers d'Attractivité des métiers du public** – Vendredi 12 juin
- > **Séances du Conseil Médical en formation restreinte** - Mercredi 13 mai 2026 / Mercredi 10 juin 2026 / Mercredi 08 juillet 2026 / Mercredi 26 août 2026 / Mercredi 16 septembre 2026
- > **Séances du Conseil Médical en formation plénière** - Lundi 27 avril 2026 / Vendredi 29 mai 2026 / Vendredi 19 juin 2026 / Vendredi 10 juillet 2026 / Vendredi 04 septembre 2026



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 - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression** : GAZETTE MÉDIAS
- **Conception** : GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal** : Mars 2026
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 900 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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

Le RDV

CDG INFO



LE JEUDI 30 AVRIL 2026

De 9h à 13h

**Au Centre de concours et d'examens
Pierre Mauroy à Lezennes**

**Thème de la table-ronde :
Reclassement des agents**



**Venez échanger sur
l'actualité RH du moment !**

