

C Public

Le Magazine du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord



DOSSIER > P. 6

**Les transitions numériques
au service de la proximité**

> P. 5

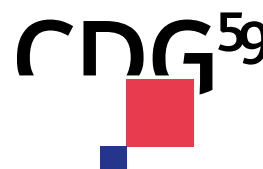
Les débuts du réseau
déontologie

> P. 11

Les centres de gestion
des Hauts-de-France
coordonnent leurs
expertises

> P. 12

Egalité professionnelle :
des plans d'actions
qui engagent



Édito



Éric DURAND

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

L'ADAPTATION, L'ANTICIPATION ET L'ACTION

Depuis un an, nous vivons toutes et tous dans nos collectivités et établissements publics des changements majeurs. Il y a eu les élections municipales et un renouvellement des équipes, la crise sanitaire et un bouleversement des priorités, puis, les échéances administratives et les programmes de chacun.e qui se superposent tour à tour dans une période complexe.

Comment ne pas subir ces événements et en garder la maîtrise ? D'ores-et-déjà, nous pouvons retenir de ce contexte unique que l'adaptation de chacun.e a été un atout. Plus encore, l'anticipation est de mise, confrontée quotidiennement à devoir dessiner un plan A, B ou C en fonction des événements à venir. Avec le Conseil d'administration, nous nous devons de nous inscrire dans l'action en s'adaptant et en anticipant, pour les collectivités, les établissements publics et les agent.es, pour garantir un service public de qualité.

Comme vous pourrez le lire dans ces pages, les équipes du CDG 59 sont mobilisées à vos côtés. Plus que jamais, elles sont engagées pour vous accompagner dans ces changements.

J'ai souhaité y consacrer un dossier sur les transitions numériques qui illustrent l'accélération que nous sommes en train de vivre, dans nos modes de fonctionnement, aux seins de nos organisations ou dans la relation avec les usager-es.

Vous pouvez compter sur notre écoute, notre disponibilité et notre motivation.

EN IMAGE

Merci à Nicolas Hermant, archiviste du CDG 59 de s'être prêté à la mise en scène pour la création de cette couverture, les lunettes 3D ne font pas encore partie de ses outils de travail. Si les archives numériques ne se substitueront pas aux archives physiques, les deux approches se complètent et le Centre de gestion accompagne les collectivités dans leur mise en œuvre. ■



Mélanie et Benjamin, en couple au CDG 59, ont partagé leur perception des droits des femmes, et sont plutôt d'accord !



Bah non, même pas.

LE ZOOM

Le Centre de gestion mobilisé

8 mars : JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

Officialisée par les Nations Unies en 1977, la Journée Internationale des droits des Femmes trouve son origine dans les luttes des ouvrières et suffragettes du début du XX^e siècle, pour de meilleures conditions de travail et le droit de vote.

Du 8 au 12 mars, les agent.es et élu-es du Centre de gestion ont mis à l'honneur celles qui par leur quotidien démontent les préjugés. Portraits écrits et vidéos ont été diffusés en interne. Une semaine durant laquelle, chaque agent.e a endossé le violet, comme code couleur pour afficher son soutien.

Pour Elisabeth Masse, Vice-présidente du CDG 59 en charge de la Qualité de Vie au Travail, « tant que l'égalité ne sera pas atteinte, nous aurons besoin de cette journée et de toutes les autres pour mobiliser le plus grand nombre ». ■

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, comment en venir à bout ?

Caroline Ducatillon et Ludovic Rigaux font part de leur expérience. La loi de Transformation de la Fonction Publique impose aux collectivités d'établir leurs LDG afin de définir les grandes orientations en matière de pilotage des ressources humaines et de valorisation des parcours professionnels.



Pour beaucoup, l'écriture des LDG est vécue comme une épreuve; le calendrier a été percuté par la crise sanitaire; il faut s'approprier cette norme; regrouper les données, définir une stratégie. Dès janvier 2020, le CDG59 a accompagné les collectivités: en construisant un guide avec près de 100 DG, DRH, RRH avec

l'appui du CNFPT; et, avec des webinaires de septembre à décembre 2020. Mais la crise a compliqué, pour les collectivités, la préparation de cette réforme et beaucoup n'ont pu s'y mettre qu'en fin d'année.

« Le point de départ est la compilation de données sociales que nous avons en grandes partie dans les synthèses transmises par le Centre de gestion », souligne, Caroline Ducatillon, DGS de la Mairie d'Ennevelin. « Un mois, c'est court pour établir ce comparatif par strates de la collectivité, cela nécessite une attention particulière ».

Pour Ludovic Rigaux, DGS de la commune de Prouvy, « dans l'ensemble, avec du recul,

on peut dire que c'est gérable. Cela prend du temps, certes, mais les trames envoyées par le CDG 59, ainsi que les statistiques par strates aident à sortir du flou ». Puis d'ajouter, qu'« il faut aussi prendre le temps d'expliquer le bienfondé de la démarche; c'est un engagement important pour la collectivité ».

Le nombre important de départs en retraite sur les années à venir positionne la gestion des emplois et des compétences au centre des processus. C'est la vocation des LDG basée sur deux atouts majeurs: définir une stratégie pluriannuelle de politique RH, valoriser et promouvoir des parcours professionnels. ■

Info +

Retrouvez le guide du CDG 59 et le webinaire sur son site www.cdg59.fr > Menu > Lignes directrices de gestion.

RAPPORT SOCIAL « UNIQUE » ?... parce qu'il en regroupe d'autres et qu'il est commun aux trois fonctions publiques

A partir de 2021, les collectivités territoriales doivent élaborer annuellement un rapport social réunissant toutes les données relatives aux ressources humaines.

Les collectivités territoriales établissaient jusqu'à présent un rapport sur l'état de la collectivité, appelé aussi "bilan social". Alexandre Catrysse, en charge des études statistiques au CDG 59 se veut rassurant sur le fait que « le rapport social unique va se substituer au bilan social; il va même remplacer, en un seul document, le rapport sur l'état de la situation comparée des femmes et des hommes, le rapport sur les fonctionnaires

mis-es à disposition et le rapport sur l'obligation d'emploi des travailleur-ses handicapé-es. »

CELA SE PASSE MAINTENANT !

Le rapport peut être élaboré par les collectivités en utilisant un portail numérique dédié au recueil des données mis à disposition par le CDG59. La saisie des enquêtes se déroule jusqu'au 30 septembre prochain, pour être présentées au Comité technique paritaire avant la remise de l'enquête au service de l'état, en début d'année 2022.

Le RSU est également « unique » aux trois versants de la fonction publique, avec des indicateurs constants et comparables entre

Fonction publique de l'Etat, Territoriale et Hospitalière, le rapport pourra devenir un outil puissant d'analyse et de dialogue social. Alexandre Catrysse précise que le Centre de gestion peut accompagner les collectivités dans la saisie des données, et établira un RSU pour l'ensemble des collectivités territoriales et établissements publics employant moins de 50 agent-es à l'attention du CTPI. ■

Info +

Pour les modalités pratiques, contact : Alexandre Catrysse donnees-sociales@cdg59.fr

CONCOURS 2021 : près de 930 postes à pourvoir dans le Nord !

Chaque année, le recensement élaboré avec les collectivités et établissements publics permet de programmer les concours en fonction des besoins. C'est ainsi que pour 2021, les collectivités ont signalé leurs besoins de recrutement par concours pour près de 930 postes. Cela se traduit par un nombre entre 15 000 et 20 000 candidat-es attendu-es, en 2021, dans le cadre des concours.

Les métiers les plus recherchés sont ceux de la filière médico-sociale pour laquelle le nombre de postes est parfois supérieur au nombre de candidat.es. Dans la filière, on notera entre autres, le besoin de 33 médecins ou,

encore, de 53 auxiliaires de soins principaux. Egalement, un concours très attendu s'est tenu en ce début d'année, celui du métier de gardienne brigadière et gardien brigadier de police municipale, dont la demande en



poste augmente de manière significative en 2021 et, pour lequel, un deuxième concours est programmé le 7 septembre prochain pour 202 postes à pourvoir.

Pour Marie-Christine Saelens, Directrice des concours du CDG 59, « le maintien des concours pendant la pandémie a été en 2020 une réussite collective et fédératrice pour les équipes, cela

a développé la cohésion et l'adaptabilité qui se poursuit encore en 2021 ».

Protocole sanitaire renforcé, c'est aussi l'occasion pour le Centre de gestion d'expérimenter d'autres processus d'épreuves à distance, pour les personnes dont le déplacement n'était pas possible pour raison de santé.

Pour l'ensemble des Hauts-de-France, 1 861 postes sont à pourvoir en 2021. ■

Info +

Le calendrier des concours 2021 est disponible sur le site du CDG 59 : CdG59.fr > Menu > Etre agent.e public.que > Concours

A noter également, qu'une fois lauréat-e d'un concours, plus de 500 offres d'emploi dans le Nord sont disponibles sur le site alimenté par le CDG 59 : emploi-territorial.fr

LE CDG 59 PENSE DÉPLACEMENT DURABLE

Vélo, covoiturage... Le décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique territoriale bouge les lignes. Les agent.es peuvent dorénavant bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel, ou, en tant que conducteur-riche ou passager-ère en covoiturage, sous forme d'un « forfait mobilités durables ».



Le Centre de gestion a, comme les collectivités, engagé cette dynamique en 2020 en réduisant son parc automobile, en partie remplacé par des véhicules hybrides et électriques, et en pensant « deux roues ». Deux vélos à assistance électrique viennent compléter les véhicules professionnels, très pratiques pour circuler entre les sites de Lille Centre et du Hellu. ■

VOTE DU BUDGET, LE NIVEAU DE COTISATION RESTE INCHANGÉ

Le 11 février dernier, le Conseil d'Administration du CDG 59 a procédé au vote du budget 2021. La crise engendre, certes, des dépenses supplémentaires sur certaines lignes, néanmoins, les dépenses de fonctionnement sont maintenues et contenues.

Le taux de cotisation reste le même. Le CDG 59 poursuit sa transformation et son engagement pour renforcer le dialogue et la proximité. L'année 2021 sera marquée par un nouvel enjeu : la construction du schéma régional de coordination qui imbriquera les 5 CDG des Hauts-de-France. ■

> Première rencontre des référent.es déontologues

Des allié·es pour les collectivités et leurs agent·es

Sous la Présidence d'Éric Durand, Président du CDG 59, et de René Dosière, Président de l'Observatoire de l'éthique publique, le 4 février dernier, la première rencontre des référent.es déontologues regroupait, dans un amphithéâtre virtuel, près de 100 personnes autour d'intervenant.es qui aujourd'hui sont soit les pionniers, soit les façonneurs d'un cadre déontologique pour la vie publique. Ce partenariat avec la Haute autorité pour la transparence de la vie publique, les universités de Lille et Lyon a alimenté les réflexions des acteur·rices de la déontologie et tissé les premiers liens d'un réseau de déontologues du Nord et au-delà. Retour sur cette journée avec Johanne Saison, Professeure à l'Université de Lille, Présidente du collège de déontologie du CDG 59 et co-organisatrice de cette rencontre.

CPublic : En préambule, entrons dans le vif du sujet, quel est le rôle d'un·e référent·e déontologue ?

Johanne Saison : Sa mission principale, telle qu'elle est définie par les textes, est de fournir une réponse aux agent·es qui auraient un questionnement sur leurs obligations déontologiques ; ce questionnement peut concerner le cumul d'activités ou un possible conflit d'intérêts. L'objectif est d'éviter que l'agent·e se retrouve en difficulté. Dans les faits, ce sont effectivement les principales motivations des saisines.

CP : Une première réunion des référent.es déontologues, qu'en est-il ressorti ?

JS : Les échanges de la journée nous ont montré que les collectivités territoriales s'étaient pleinement appropriées les différents outils offerts par la loi du 20 avril 2016. Mais, la démarche se construit sur la base d'un texte, il faut maintenant l'enrichir de nos expériences, en échanger. Si je reprends, par exemple, la notion de « conflit d'intérêts », il y a du travail à produire pour en définir les contours. Il convient de bien identifier les éléments qui permettent de caractériser le glissement du lien d'intérêts au conflit d'intérêts. Dans son dernier Guide

déontologique II (voir en p.15) consacré au contrôle et à la prévention des conflits, la HATVP nous livre une méthodologie pour caractériser le conflit d'intérêts sur trois éléments : la compréhension des fonctions publiques exercées, la détermination précise de l'intérêt susceptible d'interférer avec celles-ci, et, l'identification des modalités précises de l'interférence potentielle. Cette méthodologie sera d'une aide précieuse pour les référent.es déontologues.

CP : Légitimité, efficacité, indépendance : ces atouts de la mission du.de la référent.e déontologue ont souvent été débattus tout au long de cette journée ; peuvent-ils être des freins ?

JS : Ce ne sont pas des freins, ce sont des garanties ; il nous faut approfondir ces garanties étroitement liées. Nous n'insisterons jamais assez sur la nécessité de garantir l'indépendance du.de la référent.e déontologue au regard de l'autorité hiérarchique, que permet bien évidemment le recours à des personnalités extérieures à la collectivité. Par exemple, le.la référent·e déontologue du CDG 59 ne peut pas recevoir d'instruction de sa DGS ou de son Président.



CP : Comment peut-on envisager l'avenir ?

JS : Ensemble. Cette première rencontre montre l'importance de constituer un réseau, et Éric Durand, Président du CDG 59, souhaite en être un fer-de-lance national. L'avenir se construira également en développant la culture de la déontologie, qui est la prévention primaire avant la sanction : informer les agent·es, les sensibiliser, les amener à consulter leurs référent·es et ainsi, leur éviter d'être en difficulté juridique. ■

Info +

La désignation d'un·e référent.e déontologue relève d'une mission obligatoire des centres de gestion, pour les collectivités et établissements affiliés, dans le cadre de leur mission d'assistance juridique. Toutes les collectivités et leurs agent.es peuvent faire appel au collège de déontologie du CDG 59 présidé par Johanne Saison, et composé également de trois cadres du CDG59, Christine Deudon, Guy Decloquement et Thierry Lagrue.

Pour en savoir plus :
www.cdg59.fr > Carrière >
 Déontologie - deontologie@cdg59.fr

Les transitions numériques au service de la proximité

Pourvoyeur-ses et utilisateur-rices de service, la proximité des collectivités avec ses publics est compatible avec le numérique. Physique et numérique, les proximités se complètent et cohabitent durablement. Ceci implique la prise en compte, à la fois, des attentes de usager-ères, entreprises, salarié-es souhaitant effectuer leurs démarches en un clic, mais aussi, de celles et ceux qui souhaitent ou nécessitent un accompagnement de visu. Les transitions numériques sont un enjeu majeur pour les collectivités, les établissements publics et le Centre de gestion du Nord.



Les collectivités seront d'accord pour dire que l' e-administration et le numérique sont des leviers de modernisation du service public, dans un contexte d'évolution des besoins. Les enjeux environnementaux, comme la ville intelligente, le rapprochement des usager-ères avec l'administration, la simplification des démarches sont fréquemment associés aux objectifs des services numériques. Ces services numériques doivent aussi permettre de dégager plus de temps pour renforcer les relations de proximité et de lien social.

Toutefois, le projet numérique est aussi l'occasion de s'interroger sur les pratiques des administrations. La transformation numérique d'un service est une opportunité pour revoir les façons de faire.

Pour Aymeric Sauvage, responsable du service cre@tic spécialisé dans l'e-administration au CDG 59, « il faut trouver les moyens d'accompagner et de créer ces transitions

numériques au niveau local. La puissance publique est indispensable, car elle peut jouer le rôle de médiateur ou de tiers de confiance entre la population, les initiatives associatives et les autorités régionales ou nationales. Le CDG 59 est là pour accompagner les collectivités dans ces transitions, comme par exemple, la dématérialisation des démarches, les outils de travail à distance, l'évaluation de l'inclusion numérique... ».

Les obligations réglementaires liées au numérique constituent, également, un enjeu important de transformation, telles que la dématérialisation des procédures de commande publique, des autorisations d'urbanisme, du contrôle de légalité, des relations ordonnateurs-comptables, des délibérations et arrêtés, des opérations de gestion budgétaire, financière et comptable.

De plus, l'e-administration est un vecteur de rapprochement avec les administré-es qui

sont tour à tour : citoyen-nes, usager-ères, bénéficiaires, habitant-es... Le numérique ne sert plus seulement à informer les usager-ères, mais devient un outil de relation et de participation. La dématérialisation du traitement et de la transmission des informations, doit rendre un service plus rapide et efficient, l'accueil 24h/24h et 7j/7, le paiement en ligne, la gestion des courriers sensibles... participent à l'image positive de la collectivité.

Enfin, le numérique ou le digital sont importants en termes d'image ou de marketing pour les collectivités. Les stratégies de communication, tant internes qu'externes, et les stratégies numériques contribuent à l'image positive liée à l'innovation numérique en elle-même et les possibilités offertes par ces nouveaux outils. Certaines collectivités souhaitent développer leur image pionnière en la matière, quand d'autres misent sur l'innovation et la recherche à plus long terme. ■

> L'archivage électronique

Nouvelle convention pour accompagner les collectivités



Le 11 février dernier, Alain Mension, Premier Vice-Président du Conseil d'administration du Centre de gestion, a proposé aux membres du CA de renforcer

la coopération entre la Somme et le Nord sur les solutions d'archivage des documents numériques.

CPublic : quel est l'enjeu pour les collectivités ?

Alain Mension : la transformation numérique de ces dernières années permet de faire le choix de solutions réduisant fortement le volume de papiers. Plus la production est numérique, plus elle nécessite un système d'archivage électronique. Le CDG 59 a mis en place, en partenariat avec le Syndicat mixte Somme Numérique, une plateforme d'archivage électronique dénommée

SESAM, qui est un Système Électronique Sécurisé d'Archivage Mutualisé.

CP : quels sont les objectifs de la convention ?

AM : Cette convention de mutualisation permet d'élargir l'usage de la plateforme de stockage aux collectivités et établissements publics qui peuvent en bénéficier dans le Nord et la Somme. Ainsi, on vise à développer et améliorer les services d'e-administration sur les territoires. De même, cela conforte la mutualisation de ressources matérielles, logicielles et humaines.

CPublic : quel est le rôle du CDG 59 ?

Alain Mension : Le CDG 59 est un partenaire essentiel, pour l'archivage des documents numériques, mais aussi, pour passer à la signature électronique. Depuis ces derniers mois, avec l'ouverture du service d'archivage numérique, les collectivités du Nord signent des conventions avec le CDG 59 pour utiliser la plateforme et être accompagné. ■

> Le travail à distance

Enjeu de transformation ou nécessité, où placer le curseur ?

L'année 2020 aura été marquée par un déploiement exceptionnel du travail à distance et, pour certain.e, par une grande capacité à s'adapter à ce nouvel espace de travail. Toutes les normes relationnelles édictées par un espace de travail physiquement identifiable se sont déconstruites, brique par brique. Le temps de la reconstruction est arrivé.

D'un.e agent.e à l'autre, les perceptions de cette nouvelle organisation sont très diverses. Il y a ceux et celles qui apprécient d'économiser un transport quotidien parfois long, de pouvoir travailler au calme pour des tâches qui le nécessitent. Et puis, il y a ceux et celles qui ont besoin d'équipements ou pour qui la relation directe avec les collègues est essentielle. Mais nous avons tous et toutes besoin de tisser un lien de proximité qu'il soit physique ou numérique.

Au cœur de ce processus, les managers doivent repenser leur rôle et leurs outils pour mieux maîtriser cette faille spatio-temporelle. D'autant que pendant la pandémie, ils fonctionnaient en mode « pompier », allant d'une urgence à l'autre,

et que pour le moment, par manque de recul, le travail à distance n'est pas encore un modèle rodé.

« Ce que nous avons appris de ce déploiement massif du télétravail, c'est que ce mode d'organisation du travail ne pourra pas être supprimé une fois la crise passée », souligne Mathilde Icard, Directrice générale des services du CDG 59. Et d'ajouter, qu' « il faudra prendre le temps de préparer des accords sur le télétravail plus pérennes, en s'appuyant sur les retours d'expérience de ces derniers mois et en l'expérimentant hors crise, tout en gardant comme fil rouge la qualité du service public. Le télétravail ne doit pas supprimer l'importance du face à face avec les usagers et les usagères. Il ne doit



pas non plus creuser l'écart entre les métiers de terrain et les métiers télétravaillables ». Tout le monde n'est pas égal face au travail à distance. Le changement de paradigme est important et l'équilibre est complexe. Les conditions d'accès doivent être traitées en y consacrant le temps nécessaire au changement. Le CDG 59 accompagne les collectivités aussi bien pour conduire le diagnostic que pour préparer les protocoles sur le télétravail. ■

Contact : emploi@cdg59.fr

> Signature électronique

Partage d'expérience avec la Ville de Somain

Une collectivité produit, collecte, traite, transmet et archive quotidiennement un nombre considérable d'informations. Au cours des dix dernières années, les méthodes de travail et la gestion des données ont été profondément transformées. La Ville de Somain a franchi le pas de la dématérialisation des documents financiers et comptables dès 2016, comme en témoigne Gwendoline Audooren, Directrice du Pôle Finances, Marchés Publics et Informatique de la Mairie.

CPublic : quel a été l'élément déclencheur pour basculer dans la dématérialisation ?

Gwendoline Audooren : Déjà en 2016, nous avons fait le choix du flux dématérialisé entre le Maire, la Direction des finances et la trésorerie, pour la transmission des bordereaux de mandats et de titres. C'était un choix pour des raisons pratiques, nous ne partageons pas les mêmes bâtiments. Puis avec un Maire fervent des nouveautés, nous avons poursuivi pour passer à la signature électronique des bordereaux, à la dématérialisation des flux financiers plus largement et très prochainement à la signature électronique des bons de commandes. La prochaine étape sera, toujours avec le CDG 59, l'archivage électronique de nos documents numériques.

CP : quels sont les avantages à l'usage ?

GA : Nous avons presque trois fois moins d'impressions, car avant, nous imprimions quasiment tout pour transmettre et signer, ce qui était aberrant avec du recul. Puis, nous gagnons du temps de paiement avec un processus fiable. Le travail en amont sur les délégations de signature n'est pas négligeable (méthodologie, formations...), passé cela, le flux d'émargement de documents avec des notifications mails pour les signataires permettent une grande réactivité, à moindre contrainte. Autre avantage, la signature peut se faire de partout. Le Maire peut être en déplacement, tout peut se faire à distance.

CP : Quels conseils pourrions-nous transmettre aux collectivités prêtes à faire le pas ?

GA : Tout d'abord, se dire que c'est simple en occultant les « fausses » difficultés. Les outils comme le i-parapheur sont très intuitifs. Nous avons été accompagné-es et formé-es par le service Cre@tic du CDG 59, et nous avons nous-même formé les élu.es. L'essentiel est d'inclure les équipes et les comptables public-ques le plus en amont possible, c'est une évolution importante pour tout le monde. ■

Gwendoline Audooren : 03 27 86 93 07

Le CDG 59, et son service Cre@tic, propose, outre les outils adéquats et éprouvés, l'accompagnement documentaire, technique et humain nécessaire : www.creatic59.fr



Définition des transitions numériques : pourquoi des « s » ?

Ce que l'on nomme les transitions numériques, ce sont tous les changements qu'opère le numérique sur les pans de la société : l'économie, le travail, les loisirs, nos modes de vie, etc. Cela peut-être l'intelligence artificielle, le e-commerce, les monnaies numériques, la confidentialité et la monétisation des données personnelles, l'impression 3D, l'accessibilité, la ville intelligente ...

Il existe plusieurs transitions liées au numérique :

- Transition écologique : Consommer moins d'énergie, prendre conscience de l'impact environnemental de nos outils (ex. recyclage des smartphones) ou de nos usages numériques (utilisation des courriels) et agir en faveur de l'environnement
- Transition économique : Moins acheter en ligne ou acheter "mieux" en ligne en achetant plus local
- Transition sociétale : Penser un numérique plus inclusif, plus ouvert et plus accompagné pour ne pas laisser de côté les 20% de la population qui ne s'y retrouvent pas.



17% de la population en situation d'illectronisme en Hauts-de-France

Le dernier focus de l'INSEE sur la situation de l'illectronisme en Hauts-de-France, publié en décembre 2020, illustre que l'illectronisme est un enjeu de taille pour les services de proximité.

Premier constat, l'usage du numérique s'intensifie année après année. En 2019, on évalue en région à 7 personnes sur 10 le nombre d'individus se connectant quotidiennement à internet. 10 ans auparavant, ils étaient un peu moins de la moitié.

Cependant, la part des personnes âgées de plus de 15 ans en situation d'illectronisme est de 17 % en région, ce taux est équivalent au niveau national. Cela concerne donc régionalelement 800 000 habitant-es. Pour rappel, l'illectronisme désigne les personnes n'ayant pas les capacités numériques de base et ne s'étant pas servis d'internet au cours des 12 derniers mois. Par compétences numériques de base, on entend les capacités d'utiliser le numérique pour rechercher des informations, communiquer, résoudre des problèmes et faire l'usage de logiciels.

Au niveau régional, on évalue à 1 600 000 le nombre de personnes ayant une faible maîtrise du numérique (1 habitant-e sur 3). Ces derniers ont au moins une incapacité dans les quatre domaines de



base. Leurs difficultés se concentrent principalement dans l'usage de logiciels.

> L'inclusion numérique à bras le corps

Vue par le pôle numérique de la Communauté d'Agglomération Maubeuge-Val de Sambre

Conscient-es qu'aujourd'hui 13 millions de Français-es sont éloigné-es du numérique, source majeure de préoccupation face à la dématérialisation de 100% des services publics prévue pour 2022, des collectivités et établissements publics prennent à bras le corps les problématiques d'inclusion numérique.

La Communauté d'Agglomération Maubeuge-Val de Sambre a ainsi créé son Pôle numérique pour sensibiliser les enfants, accompagner les parents ou encore familiariser les seniors à l'outil informatique. À travers des ateliers tout public, le Pôle numérique partage les bonnes pratiques et donne des repères pour faciliter l'usage du numérique au quotidien.

Cette initiative pour lutter contre

l'illectronisme est un pas de plus vers le lien social, parfois familial, la vie professionnelle et les services en ligne.

Des ateliers sont également proposés pour les demandeur-ses d'emploi, les TPE, PME, associations, créateur-rices d'entreprise et start-up, collégien.nes, lycéen.nes. Avec 350m² dédiés à l'innovation et à la création de nouveaux services, le Pôle Numérique



de la CAMVS propose des missions comme l'accompagnement sur la transition digitale des entreprises, la formation, la cybersécurité et la cyberdéfense, le travail collaboratif, l'émergence des start-up... et l'accessibilité aux outils numériques au grand public.

Médiation préalable obligatoire, est-ce bien l'heure du bilan ?



3 médiatrices du CDG 59, sur les 9, qui en plus de leurs missions courantes, interviennent sur la MPO, de gauche à droite : Valérie Matta, Responsable des accompagnements spécifiques ; Laure Hélène EB, Psychologue du travail ; et, Caroline Michel, Responsable du service expertise juridique en matière de concours.

L'objectif de désengorgement des tribunaux administratifs a vu naître la demande de mise en place d'une expérimentation de Médiation Préalable Obligatoire (MPO). Cette expérimentation a été observée de très près avant sa généralisation. En 2020, une vingtaine de dossiers a été portée par les 9 médiateur.es du CDG 59 ; pas assez, à cause de la pandémie, pour avoir une analyse pertinente ; mais, assez pour identifier des avantages selon celles et ceux qui l'ont expérimentée !

Laure-Hélène Eb : c'est un outil de qualité pour les situations où le dialogue est rompu, on arrive à trouver des compromis, comme sur la rémunération même si c'est fortement lié au droit, ou le maintien dans l'emploi. On rencontre l'agent.e, puis l'employeur séparément, au Centre de gestion pour avoir un lieu neutre, puis se déclenche un temps de médiation.

Caroline Michel : Souvent, il s'agit d'une personne qui se sent lésée sur des domaines très restreints et règlementés : le nombre d'heures supplémentaires, la maladie liée aux conditions de travail, les indemnités... C'est très frustrant pour la médiatrice, car généralement, on connaît l'issue d'un point de vue juridique, mais nous ne sommes pas là pour dire le droit.

L'expérimentation fera l'objet d'un rapport d'évaluation établi par le garde des sceaux, Ministre de la justice, et remis au Parlement ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique, au plus tard, le 30 juin 2021. ■

Valérie Plumart-Matta : J'ai été formée en 2019 sur la façon de mener la médiation et sur des éléments de droit, même si nous ne sommes pas là pour donner un avis juridique. Si la médiation n'aboutit pas, c'est le tribunal qui prend le relais.

Confidentialité et impartialité, la MPO doit permettre de régler de manière rapide et pour un coût modéré un accord adapté aux besoins de chacun.e. Elle constitue une solution intéressante pour les parties qui privilégient la préservation ou l'amélioration de leur relation.

Info +

Comment saisir les médiateur.es ?

Pour une décision RH, la saisine de la MPO est obligatoire avant de saisir le juge (selon des critères fixés par les textes).

Après avoir vérifié que votre collectivité a signé une convention avec le CDG 59, le réseau des médiateur.es peut être saisi par courrier : Recours à la MPO - 14 Rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 LILLE CEDEX

www.cdg59.fr > Menu >

Accompagnement sur l'emploi et les RH > La MPO

Qu'est-ce qui vous motive ?



Cindy Mortreux, pilote de l'expérimentation MPO pour le CDG 59

C'est toujours enrichissant de participer à une expérimentation. La médiation constitue un mode de gestion des risques psychosociaux innovant, d'accompagnement et de transformation des pratiques professionnelles. Elle permet à chaque partie d'adopter une démarche de « réflexivité » : chacun.e prend du recul et le temps de s'observer dans ses attentes et ses attitudes. A travers la recherche du « mieux travailler ensemble », les acteurs et les actrices pourront être responsables de leur propre amélioration de la qualité de vie au travail.

Schéma de coordination régionale

Les Centres de gestion unis par leurs expertises respectives

Interview de
Claude Cliquet,
Président du CDG
de la Somme

En 2021, les centres de gestion s'organisent, au niveau régional ou interrégional. Ils doivent élaborer un schéma de mutualisation et de spécialisation, ainsi que les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, dans son article 50, fixe l'obligation pour les centres de gestion d'élaborer à un niveau au moins régional un schéma de coordination.

Dans les Hauts-de-France, la coopération est ancienne sur les concours et l'observation de l'emploi. De nouveaux champs s'ouvrent avec le futur schéma en garantissant l'identité de chaque territoire et la proximité des CDG avec leurs collectivités.



CPublic : Le 11 janvier dernier, vous avez accueilli la conférence qui a réuni les 5 Présidents des CDG des Hauts-de-France, cette date marque-t-elle le début des travaux du schéma de coordination régionale ?

Claude Cliquet : Cette rencontre est une étape importante, avec des Conseils d'Administration renouvelés. Mais cette étape fait suite à plusieurs travaux. C'est la poursuite des réflexions et une démarche commune engagée par les Centres de Gestion en 2020.

Les 5 CDG travaillent ensemble depuis plusieurs années, à titre d'exemple :

l'organisation et la mutualisation des concours avec une répartition équilibrée. Cette démarche est à conforter.

CP : Quels vont être les principales attentes ?

CC : Il faut réussir à mutualiser avec une réelle concertation. Identifier les attentes et évolutions souhaitées de l'offre de service proposée par les CDG des Hauts-de-France dans leurs activités quotidiennes en prenant en compte l'état des lieux des services rendus aux collectivités, des synergies et opportunités de coopération, des expertises en présence, des spécificités

des territoires. Il convient d'analyser ce qui peut être mutualisé et ce qui ne le peut pas. La coordination peut être une force pour l'ensemble des départements en recherchant un équilibre efficient sur le territoire.

CP : Quelles seront les prochaines échéances ?

CC : Nous pourrions disposer d'un état des lieux pour la fin du 1^{er} semestre 2021.

Le deuxième semestre sera dédié à l'élaboration du schéma et proposé aux Conseils d'administration des 5 centres de gestion de la région Hauts-de-France avant la fin de l'année. ■



Egalité professionnelle

Les plans d'actions qui engagent

Début mars 2021, les plans d'égalité professionnelle des collectivités de plus de 20 000 habitant.es étaient présentés au Préfet. Si, maintenant, c'est une obligation pour les plus grandes collectivités, pour les autres, cela reste un levier fédérateur pour mieux travailler ensemble.

Les collectivités et établissements publics concernés avaient jusqu'au 31 décembre pour boucler leur plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle. Celui-ci devait commencer par une phase de diagnostic de la situation, propre à chaque collectivité. Le CDG 59 a, pour ce faire, élaboré une offre d'accompagnement. A partir du diagnostic, la démarche consiste à co-construire, avec les agent.es et la direction, des axes de travail adaptés à la réalité de chaque collectivité, et des indicateurs de suivi pertinents.



Pour Myriam Vanrast, Directrice de l'Emploi du CDG 59, et Thomas Cabarez, Responsable analyse et prospective de l'emploi du CDG 59, l'égalité professionnelle n'est pas un bras de fer, mais bien une co-construction entre employeur.ses et agent.es.

Formation des encadrant.es et des agent.es, dispositifs d'alerte sur le harcèlement sexuel,

rattrapage des écarts de rémunérations... Les plans d'action ont pour objectifs d'évaluer, prévenir, traiter les écarts ; garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois ; favoriser l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ; prévenir et traiter les discriminations, actes

de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. **Pour Myriam Vanrast**, « *le sujet est sociétal, il ne s'agit pas de pointer du doigt tel.le ou tel.le employeur.se. Il faut plus s'intéresser au « pourquoi ? ». Pourquoi les hommes ont plus d'heures supplémentaires ? Pourquoi il y a une différence de salaire ? Pourquoi les femmes accèdent moins à la formation ? Pourquoi il y a plus de femmes ou d'hommes dans certains métiers ?* ». Elle insiste sur le principe que « *tout ne doit pas être égalitaire. Mais, il faut s'assurer qu'on n'exclut pas certaines personnes* ».

Bouclés avant le 31 décembre, les plans devaient être transmis au Préfet avant le 1er mars. Passé un délai de deux mois, le Préfet met en demeure les employeur.ses public.ques concerné.es de transmettre ce plan dans un délai de cinq mois. A l'issue de ce nouveau délai, l'employeur.se encourt une pénalité fixée à 1 % de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels. ■

/// Tout ne doit pas être égalitaire. Mais, il faut s'assurer qu'on n'exclut pas certaines personnes ///

> Le plan d'égalité du CDG 59

Une réelle opportunité RH

Elisabeth Masse, Vice-Présidente du Conseil d'administration du CDG 59 en charge de l'Emploi et de la Qualité de Vie au Travail (QVT), a présenté aux membres du conseil, le plan d'action du centre de gestion, en interne et en externe.

Pour Elisabeth Masse, « au-delà de la mise en conformité avec la loi, l'engagement du CDG 59 pour l'égalité professionnelle, pour ses services et dans le cadre de son accompagnement aux collectivités, résulte de la conviction qu'il s'agit d'une réelle opportunité à plusieurs égards : parce que l'égalité de traitement des agent-es est une question citoyenne et éthique ; parce que l'égalité peut être un levier de bien-être collectif ;

elle bénéficie à l'image d'exemplarité de la Fonction Publique en matière de lutte contre les discriminations ; elle améliore le climat social dans les équipes ; parce qu'elle permet de recruter de nouveaux talents et d'encourager la diversification... ».

C'est dans ce cadre, que le CDG 59 s'est engagé dès 2017 en signant la charte européenne pour l'égalité entre les femmes et les hommes, a élaboré et



mené son premier plan d'action et propose de poursuivre sa démarche au travers de la définition d'un nouveau plan 2021/2024. ■

A chacun·e sa pierre à l'édifice



Le Syndicat Intercommunal d'Assainissement du Denais (SIAD) a saisi le CDG59 en décembre 2020 sur son rapport d'égalité professionnelle. Cet établissement de 8 agent.es n'envisage pas les choses autrement. Sous l'égide de sa Présidente Anne-Lise Dufour-Tonini, **Thierry Mériaux** qui a

la double casquette, de DGS du syndicat et de représentant du personnel au Comité Technique Paritaire Intercommunal, regrette certaines pratiques : « je suis très étonné que l'égalité femme/homme ou homme/femme soit encore problématique à notre époque ». « L'Égalité est la devise de la France, on a tous à travailler sur soi ».

Pour Bénédicte Lefebvre, Assistante Juridique de la commune de Merville, « cela passe par de l'information pour continuer de sensibiliser les quelques 260 agent.es. Au niveau national, 91% des emplois à temps partiel sont des



femmes, c'est intéressant de se pencher sur ces chiffres, et les salaires des hommes sont 19% supérieurs à ceux des femmes ». Bénédicte Lefebvre a eu à cœur de participer à l'élaboration du « guide du CDG 59 pour agir pour l'égalité professionnelle » disponible sur le site internet du centre de gestion. ■



La formation comme levier de sensibilisation et d'appropriation

Eulalie Soullignac, conseillère formation sur les grandes causes nationales au CNFPT Hauts-de-France, nous rappelle qu'il existe une offre de stages complète :

- L'égalité femmes/hommes dans le management
- L'égalité filles/garçons : agir auprès des jeunes publics
- L'égalité femmes/hommes dans les relations professionnelles

Le CNFPT peut mettre en place des stages, sur mesure, dans le cadre de projets de formation en interne ou en union de collectivités :

- Mise en place un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle
- Le rapport de situation comparée femmes/hommes
- Mise en place d'une cellule d'écoute interne des alertes relatives aux violences sexistes et sexuelles au travail
- L'égalité : un enjeu de management stratégique
- La mise en œuvre d'une communication institutionnelle soucieuse d'égalité femmes/hommes

Pour la formation, le référent territoire est l'interlocuteur privilégié des collectivités.

Contacts et stages proposés : www.cnfpt.fr

En savoir plus avec le CDG 59 :

Vos questions sur emploi@cdg59.fr

Informations et documentations : www.cdg59.fr > Emploi > Egalité

Les arrivées et les départs dans les effectifs et partenaires



> **Novembre 2020** : **Jean-Gabriel Masson**, maire de Fromelles est élu Président de l'association des maires ruraux du Nord. Il succède à **Luc Waymel**, maire de Drincham de 2001 à 2020 et Vice-Président du CDG 59 de 2018 à 2020.



> **Février 2021** : le Centre de gestion souhaite une bonne et heureuse retraite à **Claude Tracz**, Trésorier principal du CDG 59.



> **Janvier 2021** : **Joffrey Zbierski**, maire de Provin, devient Président de l'association des maires du Nord. Il succède à **Nicolas Lebas**, ancien maire de Faches-Thumesnil.

> **18 mars 2021** : le conseil d'administration du CDG du Pas-de-Calais a élu son Président, **Joël Duquenois**, Président de la communauté d'agglomération de Saint Omer qui représente 53 communes pour 110 000 habitant-es. Il est également Conseiller délégué de la commune d'Arques.



> **Février 2021** : renouvellement du mandat de **Michel Hiriart** à la Présidence de la FNCDG et élection d'**Eric Durand**, Président du CDG 59 en qualité de Vice-Président, Coprésident de la Commission santé au travail.

> **Avril 2021** : arrivée de **Caroline Regnier** en qualité de Directrice générale adjointe du CDG 59. **Caroline Regnier** est magistrate, conseillère des Tribunaux administratifs et auprès du Conseil du contentieux administratif, précédemment DGA conseil juridique, droit, instances à la ville de Lille.

AGENDA

> CNRACL

Réglementation et dossiers en ligne

Les 18 mai, 1^{er} juin et 2 juin 2021

Des ateliers seront organisés à distance à destination des gestionnaires des dossiers retraite et des agent.es des collectivités affiliées, sur la réglementation CNRACL et le complément des dossiers dématérialisés. Une information sera diffusée courant avril sur le site du CDG avec les formulaires d'inscription (attention nombre de places limité)

> CDG 59

Calendrier prévisionnels des concours

Les Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des cinq départements des Hauts-de-France (Aisne, Nord, Oise, Pas-de-Calais, Somme) organisent chaque année des concours d'accès aux emplois de la Fonction Publique Territoriale dans les filières administrative, culturelle, médico-sociale, sécurité, sportive, technique et animation.

Les semaines à venir, se tiendront :

Le 22 juin 2021, concours d'Attaché.e, Catégorie A

A compter du 3 mai 2021, concours de Technicien.ne paramédical-e de classe normale, Catégorie B

Le 15 avril 2021, concours de Technicien.ne, Catégorie B

Pour accéder à la liste exhaustive des concours, rendez-vous sur le site : www.Cdg59.fr > concours

... À LIRE, À VOIR

LA CHARTE EUROPÉENNE POUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES DANS LA VIE LOCALE.

Cet article en ligne présente la charte et ses **30 articles** intéressant tous les domaines d'actions des collectivités territoriales en tant qu'employeur, donneur d'ordre, prestataire de services... Elle énonce les droits, cadre juridique et politique, et précise les principes et outils nécessaires à sa mise en œuvre concrète et progressive.

<https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/stereotypes-et-roles-sociaux/zoom-sur/article/charte-europeenne-pour-l-egalite>

GUIDE DÉONTOLOGIQUE II – CONTRÔLE ET PRÉVENTION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

1^{er} février 2021, HATVP

Ce guide s'adresse directement aux administrations, aux

référent.es déontologues ainsi qu'aux agent.es et responsables public-ques ; il présente la doctrine de la Haute Autorité relative aux risques de conflit d'intérêts, notamment entre intérêts publics, et propose une présentation synthétique des procédures déontologiques qui jalonnent la carrière d'un-e agent-e ou d'un-e responsable public-que.

<https://www.hatvp.fr>

LE RÉFÉRENT DÉONTOLOGUE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE, PREMIER BILAN ET PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

27 mai 2019, Observatoire de l'Éthique publique.

Ce bilan d'Elise Untermaier-Kerléo, maîtresse de conférences à l'université Jean Moulin Lyon 3, référente déontologue CDG 69, CDG 38 et CDG 43, est disponible en ligne sur :

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02267644/document>

LE GUIDE POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DU CDG 59

Ce guide s'adresse à toutes les collectivités qui souhaitent s'engager dans une démarche. Il a pour objectif d'inciter et d'accompagner dans la mise en œuvre d'actions concrètes.

<http://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/accompagnement-sur-lemploi/egalite-professionnelle/>

Magazine d'information
du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord
14 rue Jeanne Maillote - CS 71222 - 59013 Lille cedex

- **Tél** : 03 59 56 88 00
- **Courriel** : communication@cdg59.fr
- **Site internet** : www.cdg59.fr
- **Directeur de la publication** : Éric DURAND
- **Rédacteur en chef** : Alain DELOBELLE
- **Comité de rédaction** : les directions du Cdg59



- **Photos** : communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression** : GAZETTE MÉDIAS
- **Conception** : GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal** : Avril 2021
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit



RESTONS CONNECTÉS.ES!



www.cdg59.fr

Sur le site Internet du CdG59, retrouvez :

- Les ressources documentaires
- L'offre de service du CDG 59
- L'actualité du Centre de gestion et des ressources humaines

Ainsi que les séminaires en ligne à l'attention des collectivités, notamment :

- Présentation des lignes directrices de gestion (LDG)
- La dématérialisation et l'archivage numérique
- La gestion documentaire dans les collectivités
- Saisir les d'aides sur la e-plateforme du FIPHFP
- La gestion de la crise
- Le plan d'égalité professionnelle.
- Réflexion sur les règles déontologiques



Rejoignez le CdG59
sur **LinkedIn** :



Le CDG 59 a rejoint le réseau LinkedIn pour échanger avec vous, élu.es et employeur.ses : partager des bonnes pratiques, développer son réseau professionnel et ressources humaines, suivre l'actualité nationale et locale, être informé.es des faits marquants du CDG 59.

Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord :

- 📞 Accueil téléphonique 03 59 56 88 00
- 🕒 Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h15
- 📍 14, rue Jeanne Maillotte CS 71222 - 59013 Lille Cedex
- 📍 Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy
Z.I. du Hellu 1, rue Lavoisier 59260 Hellemmes / Accès au site -
Accueil du public : Z.I. du Hellu 1, rue Paul Langevin 59260 Lezennes