

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



TÉMOIGNAGES > P. 5

**UN PRIX NATIONAL
«SANTÉ ET MIEUX ÊTRE AU TRAVAIL»
POUR LE CDG 59**

> P. 6
Dispositif « secrétaires
de mairie » ancré
auprès des collectivités

> P. 8
Rencontre avec
Bernard Gérard,
Président de l'Association
des Maires du Nord

> P. 10
Evolution de
la médecine du travail :
plus qu'une nécessité,
une urgence



Éric DURAND

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

Les actions du CDG 59 reposent sur quatre piliers majeurs : l'accompagnement RH des collectivités, l'emploi territorial, les politiques de prévention et les transitions numériques. En ce début d'année 2024, est venu le temps d'un premier bilan.

Il s'avère plutôt encourageant même s'il reste encore beaucoup de travail à accomplir dans divers domaines et ce, afin d'accompagner de façon pragmatique les collectivités territoriales soumises à des contraintes budgétaires fortes, une gestion des départs en retraite complexe, des règlements lourds et, pour certains, des catastrophes environnementales.

En ce début 2024, je peux citer de multiples exemples qui nous permettent d'espérer.

Il faut saluer les performances de notre direction Prévention Santé Travail qui, par son projet pilote d'expérimentation de la prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de la Petite Enfance, s'est vue remettre à Paris, le prix santé et mieux-être au travail de la Fonction Publique Territoriale par la Mutuelle Nationale Territoriale.

En fin d'année 2023, la cérémonie de remise de diplômes aux personnes en situation de handicap n'a pas manqué d'émotion et de sens. C'est une chance de pouvoir compter sur des villes ouvertes aux apprentis et des maîtres d'apprentissage qui, par leur implication, ouvrent une voie professionnelle valorisante à des personnes qui seraient restées sur le bord de la route.

Tout au long de l'année, le dispositif des « Secrétaires de mairie » ouvre des perspectives aux personnes du privé en reconversion ou aux fonctionnaires en emploi non-complet et laisse espérer la création d'un vivier de compétences facilement mobilisables alors que la Fonction Publique Territoriale manque d'attractivité.

Chaque service se mobilise pour répondre à des demandes de plus en plus urgentes et multiples. Mais le succès de nos accompagnements repose sur la PROXIMITE, ciment de tous nos piliers de compétences. Elle est possible grâce à nos réunions de concertation, rencontres, contacts directs et réguliers qui nous mettent en phase avec la réalité des collectivités territoriales.

Nous les espérons encore plus denses en 2024.

PRIX MNT

En page 5, retour sur l'action de prévention d'usure professionnelle dans le secteur de la petite enfance. Cette dernière a reçu le prix Santé et mieux-être au travail (PSMT) de la Fonction Publique Territoriale dans la catégorie Santé au travail et mobilisation des acteurs du territoire lors du Salon des Maires et des Collectivités Locales du 22 novembre 2023.



LE ZOOM

ANTENNES SANTÉ TRAVAIL

Le 8 février 2024, le CDG 59 a ouvert sa neuvième antenne santé travail à Bailleul complétant ainsi le maillage de ces structures sur l'ensemble du territoire. Au cours de l'année écoulée, le CDG a déployé 8 antennes santé au travail : Haubourdin, Hautmont, Croix, Caudry, Bergues, Lezennes, Valenciennes, Râches. Ouvrir ces antennes au plus proche de vous, nous permet non seulement d'être au plus près des agents, d'agir le plus en amont possible du risque professionnel mais également d'entretenir une relation plus privilégiée avec les collectivités.



LANCEMENT DE LA CAMPAGNE DE RECENSEMENT DES POSTES À PARTIR DU 11 MARS 2024 (jusqu'au 10 mai) !

Un recensement dématérialisé des besoins en recrutement, pour ouvrir les concours

Connaître les besoins de chaque collectivité ou établissement est essentiel et constitue un préalable obligatoire à l'ouverture d'un concours. Certains concours spécifiques nécessitent un rattachement de postes auprès d'autres CDG afin de mutualiser leur organisation. Déclarer les attentes revêt donc une importance capitale.

La procédure en ligne : mode d'emploi

Afin d'optimiser et de rationaliser cette démarche, le CDG 59 a mis en place une procédure de déclaration de poste dématérialisée, d'une grande simplicité.

Dans un premier temps et par un télé-formulaire, la collectivité désigne un e-référent, soit la personne de confiance qui remplit l'enquête en ligne et la suit. Après cette première étape, un courrier postal lui est adressé. Il indique un mot de passe et un identifiant afin de sécuriser les échanges. La seconde étape consiste à déclarer les postes, en interne ou externe, la spécialité, l'option éventuellement... La collectivité ou l'établissement recruteur peut suivre, à tout moment, le traitement de sa demande par le CDG.

Plus d'informations sur : <http://www.cdg59.fr/etre-agent-public-territorial/recensement-des-postes>

LE CDG 59 PRÉPARE SON FUTUR CONTRAT D'ASSURANCES STATUTAIRES, À ÉCHÉANCE LE 1^{ER} JANVIER 2025

Les Centres De Gestion peuvent souscrire, pour le compte des collectivités de leur ressort, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme de leurs agents.

Le CDG 59 a ainsi souscrit depuis le 1^{er} janvier 2021 un contrat groupé d'assurance pour une durée de 4 ans. 286 collectivités nordistes y ont adhéré.

Le CDG 59 gère également les opérations découlant de la gestion, de l'estimation et de la liquidation des sinistres. Les contrats actuels arriveront à échéance le

31 décembre 2024. À ce titre, le CDG 59 commence à étudier les conditions de leur renouvellement à compter du 1^{er} janvier 2025 afin de proposer l'offre la plus adaptée aux besoins et lancer, au plus vite, une nouvelle consultation pour la mise en œuvre des nouveaux contrats. Dans un contexte de hausse généralisée de l'absentéisme associée à un allongement progressif des carrières, le CDG 59 a souhaité se faire aider par un cabinet qui l'accompagnera dans la passation du nouveau marché mais également dans son suivi.

Il associera également les collectivités dès l'année 2024 pour dresser le bilan des contrats actuels et définir les nouvelles attentes.



Contact : Muriel Vaneuil 03 59 56 88 62 /
vaneuil.m@cdg59.fr

LA DEUXIÈME RENCONTRE NATIONALE DE LA LAÏCITÉ

L'Association nationale des directeurs des centres de gestion (ANCDG), a organisé en lien notamment avec le CDG 59, en visioconférence, la deuxième rencontre nationale de la laïcité à destination des agents des collectivités territoriales le 11 décembre dernier.

L'objectif était d'informer et d'échanger autour de ce principe avec au programme : une rétrospective/prospective du principe de laïcité au travers notamment de regards jurisprudentiels, suivie d'une table ronde mêlant quizz et échanges autour des principales saisines reçues par les référents laïcité.

Une rencontre fructueuse et enrichissante pour tous les participants !



LE CDG 59 A PARTICIPÉ AU COMITÉ RÉGIONAL DES RESPONSABLES RH

Le 18 décembre dernier s'est réuni le C3RH sous l'égide de l'État. A l'ordre du jour le reporting des actions locales engagées et les perspectives 2024 des CLEP (Comité Local de l'Emploi Public) de la région, la présentation du dispositif d'accompagnement des secrétaires de mairie par le CDG de l'Oise, une description

de l'INSEE sur l'évolution des effectifs Hauts-de-France, une information relative à France Travail et au marché de l'emploi sur la région par Pôle Emploi. Les échanges furent riches et utiles et ce fut l'occasion de parler de sujets RH de façon transversale et régionale.

L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : AU-DELÀ DU CONCEPT, DES CONCRÉTISATIONS



Depuis 2017 et le lancement du premier plan pluriannuel en matière d'égalité professionnelle, le CDG 59, avec le soutien du Fonds d'égalité professionnelle, a multiplié les campagnes de sensibilisation et les actions tout au long de ces dernières années. De la création d'une délégation « Qualité de vie au travail » intégrant l'égalité professionnelle comme une priorité à la mise en place d'un espace ressources (fiches, charte, vidéos...) sur le site Internet en passant par l'adoption d'un plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles suivi du projet de « Intégrer et travailler dans la FPT, une égalité à 100% - Ensemble luttons contre les stéréotypes de la FPT », le CDG 59 mène un véritable parcours de fond pour lutter contre les inégalités professionnelles.

Info+

http://www.cdg59.fr/fileadmin/services/documentation_communication/mag55.pdf

USURE PROFESSIONNELLE DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE : une initiative récompensée !

Le CDG 59 a été mis à l'honneur ce 22 novembre, lors du Salon des Maires et des Collectivités Locales qui s'est tenu à Paris. La Mutuelle Nationale Territoriale lui a remis le Prix Santé et mieux-être au travail (PSMT) de la Fonction Publique Territoriale dans la catégorie Santé au travail et mobilisation des acteurs du territoire. Ce prix récompense une action pilote menée avec succès, depuis mars 2023, par la direction Prévention Santé au Travail.

Comment lutter contre l'usure professionnelle dans le secteur de la petite enfance et contre la fatigue physique d'autant plus difficile à supporter que la durée de la vie professionnelle s'allonge ? Cette double problématique, Christine FURON, médecin coordonnateur de la direction prévention santé au travail au CDG 59, la connaît bien. Les absentéismes pour causes de maladie augmentent car accompagner des enfants dans les crèches, dans les écoles maternelles et lors des pauses méridiennes exige une bonne santé morale et physique. La passion du métier existe mais elle ne suffit pas. Une initiative collaborative et tripartite, sous le signe de la confiance, entre les collectivités territoriales, les experts de la prévention-santé et les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM). Ainsi, depuis mars 2023, se sont mises en place de multiples rencontres, avec la participation bienveillante et attentive des collectivités désireuses d'améliorer les conditions de travail de leurs agents. « Il s'agissait de créer des espaces de discussion expérimentaux sur le lieu de travail, afin de donner la parole en toute confiance aux agents de la petite enfance.



Les représentants du CDG 59 et de la MNT lors de la remise des prix PSMT à Paris.



moments ont surtout permis au personnel de s'exprimer. Pour les uns et les autres, ce nouveau dialogue est gratifiant et source d'améliorations » souligne Christine Furon, très engagée avec ses équipes, dans ce projet approuvé par tous.

Après les rencontres qui ont exigé une forte mobilisation et de nombreux déplacements dans tout le département, une restitution a été faite, dans un premier temps, avec les agents et ensuite, auprès des responsables de la collectivité. Il s'agit de préconisations et non d'obligations mais l'impact est important. Les agents se sentent mieux reconnus et certains aménagements sont déjà mis en place. ■

Nous avons travaillé avec une infirmière et avons étudié l'ergonomie des postes et les habitudes qui engendrent des fatigues physiques afin d'y apporter des solutions simples, peu onéreuses par l'utilisation d'un matériel adapté, par exemple. Ces

Info+

10 sites de 7 collectivités ont été étudiés : Mouvaux, Saint-Amand-les-Eaux, la Chapelle-d'Armentières, Neuville-en-Ferrain, Lezennes, Anzin et Pérenchies.

Pour 2024, à partir d'un protocole établi en amont, les visites médicales de mi-carrière feront l'objet d'une expérimentation. La capitalisation du projet sera intégrée à l'offre de services de prévention du CDG 59 dès 2024.

Fort de cette expérience probante, le CDG 59 mène une réflexion pour élargir les espaces de discussion à d'autres secteurs que celui de la petite enfance.

Avec le dispositif « Secrétaires de mairie », le CDG 59 s'ancre aux côtés des communes de moins de 3500 habitants

La loi visant à valoriser le métier de secrétaire de mairie a été adoptée le 30 décembre 2023.

Il faut cependant faire face à une réalité : les départs en retraite, les remplacements occasionnels et un manque d'attractivité pour ce métier qui exige de multiples compétences.

Le CDG 59 apporte des solutions par le dispositif « secrétaires de mairie » avec le CNFPT et Pôle Emploi. Par l'accueil de stagiaires, les collectivités ont un rôle actif. Elles offrent une expérience in situ indispensable.

En France, on compte 23 000 secrétaires de mairie répartis dans 30 000 communes. 60 % ont plus de 50 ans ce qui pose le problème de leur succession dans un futur proche. Ces postes sont exercés à 60,4 % par des agents de catégorie C alors que, par leurs responsabilités ils pourraient faire partie de la catégorie B ou A. Tous ces faits largement relayés par l'Association des Maires de France ont abouti à la loi qui vise à une meilleure reconnaissance du métier. La loi est adoptée mais fait l'objet de dispositions temporaires jusqu'au 31 décembre 2027 et de dispositions pérennes à compter du 1er janvier 2028 qui requalifient les postes en catégorie B et A selon la strate de la commune. Elle crée entre autre une voie de promotion interne dérogatoire et garantit une formation adaptée aux besoins de la collectivité.



ATTIRER DES CANDIDATS ET LES FORMER. LA MISSION INTERIM TERRITORIAL PARTENAIRE DU CNFPT ET DE PÔLE EMPLOI

Depuis 2016, la Mission Interim Territorial du CDG 59 s'emploie à attirer des candidatures de secrétaires de mairie. Des candidatures sont sélectionnées depuis le vivier de la Mission Interim Territorial du CDG. Il peut s'agir d'un fonctionnaire en disponibilité ou à temps non complet, un retraité de la FPT ou encore une candidature externe préalablement validée par le CDG 59.

Recruter des candidatures externes se fait avec Pôle Emploi. Le CNFPT s'occupe des formations. « Nous travaillons avec Pôle Emploi pour présenter le métier de secrétaire de mairie lors d'une réunion collective. Les personnes intéressées sont ensuite reçues de façon individuelle pour rejoindre ou non notre dispositif », explique Myriam Vanrast, directrice de l'emploi au CDG 59.

LA CONSTITUTION D'UN VIVIER DE CANDIDATURES EXTERNES

Un groupe de quinze personnes – du niveau BAC + 2 au moins – suit une formation théorique d'un mois, dispensée par le CNFPT. S'ensuit un stage pratique de cinq semaines, dans une collectivité territoriale. Ce volet d'immersion est indispensable pour comprendre l'univers des collectivités, découvrir les facettes de divers services et être mis en situation.

Grâce à ce dispositif, le CDG 59 se constitue un vivier de candidatures. Certains optent pour le métier de secrétaire de mairie, ce qui était le but recherché. D'autres font connaître leur attrait pour un des métiers de la FPT et s'engagent dans des formations et des concours adéquats. Dans tous les cas de figure, les résultats sont encourageants. Les 16 stagiaires, de la session 2023 aux compétences diverses sont dès aujourd'hui disponibles pour effectuer des missions sur l'ensemble du département grâce à la Mission Interim Territorial du CDG 59.

LE CDG 59 SOLLICITE LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES POUR L'ACCUEIL DE STAGIAIRES

Les collectivités qui participent à l'accueil des stagiaires contribuent à l'avenir de la Fonction Publique Territoriale. Les communes de plus de 3500 habitants, non concernées par le poste de secrétaire de mairie, aident les plus petites dont elles sont solidaires.

Pour rappel, le stage « Secrétaires de mairie » consiste en une observation de l'ensemble des tâches d'une commune (Etat-civil, comptabilité publique, urbanisme, conseil municipal, commissions...), complétée, si possible, par des mises en situation concrètes, voire des travaux pratiques.



Renseignements : 03.59.56.88.31 – interim@cdg59.fr

Témoignage de Samuel Bernard, stagiaire et de Vanessa Musy, directrice générale des services. Ville de Noyelles-lès-Seclin



Le témoignage de Samuel Bernard, stagiaire à la mairie de Noyelles-lès-Seclin et de Vanessa Musy, Directrice Générale des Services.

Son stage pratique conforte son appétence pour FPT « la mairie de Noyelles-lès-Seclin me met en situation réelle et « joue le jeu ». Organiser un conseil municipal, faire face à des urgences dans tous les domaines... sont des cas concrets que je découvre chaque jour. Le métier polyvalent de secrétaire de mairie exige de la maturité, de l'expérience et une maîtrise personnelle. Je suis admiratif ».

Vanessa Musy, Directrice Générale des Services, mairie de Noyelles-lès-Seclin expose ses motivations

« Pour ma part, je pense que la Fonction Publique Territoriale ne manque pas d'attractivité. En réalité, pour les candidats externes comme moi qui ai un master en science politique, les motivations sont fortes. Mais la porte d'entrée est étroite car les concours de toutes catégories s'avèrent parfois difficiles. Je les ai passés depuis la fin de mes études. Ils sont de temps en temps en inadéquation avec nos formations universitaires. C'est un peu décourageant ». Samuel Bernard a retrouvé une forte motivation depuis qu'il suit la formation « Secrétaires de mairie ». « Dès les trois premières heures de formation dispensée par le CNFPT, j'ai eu l'impression d'avoir appris davantage que pendant mon cursus universitaire ».

« Malgré les récentes avancées statutaires permettant de mieux reconnaître et de rendre ce métier plus attractif, je suis convaincue qu'il n'y a pas de meilleure expérience que de goûter au métier de secrétaire de mairie, pour mesurer la portée opérationnelle de nos décisions et actions.

La Territoriale est une grande famille. Accueillir Samuel et le mettre en mode « vis ma vie de DGS » me semble une bonne contribution. Comme j'ai pu le constater et le dire en accueillant ce stagiaire : on n'apprend pas à nager en faisant le tour du bassin. Former et transmettre est important, me permet de prendre de la hauteur et de me questionner sur mes pratiques ».

Bernard GERARD, Président de l'Association des Maires du Nord depuis le 6 octobre 2023

Témoignage d'un Maire engagé qui veut faire « bouger les lignes »



Bernard Gérard, président de l'AMN. (Photo ville de Marcq-en-Baroeul)

► **Le 6 octobre 2023, vous avez été élu Président de l'Association des Maires du Nord. Que représente pour vous ce nouvel engagement ?**

Un honneur qui me touche beaucoup et surtout une forte responsabilité vis-à-vis des 648 communes et intercommunalités de l'AMN. Le rôle de maire est le plus beau mais aussi le plus difficile car il est sans répit et sans véritable statut. En qualité de maire de Marcq-en-Baroeul qui compte près de 40 000 habitants, je connais bien toutes les facettes de ce « métier de la République ». Les plus petites communes qui tissent du lien avec des « bouts de ficelle », sans personnel, sans moyens ont besoin d'être valorisées, écoutées, soutenues et surtout respectées. La Commune est le premier échelon de la République et reste garante de toutes les libertés.

► **Quel est votre constat ? Quelles ont été vos premières initiatives ?**

Depuis mon élection, je suis sur tous les fronts. Lors des dernières catastrophes environnementales j'ai été tout de suite à Merville, ville touchée par les inondations qui auraient pu être évitées grâce à des règles de bon sens comme me l'a expliqué le maire, Joël Duyck. Obligés de respecter la faune et la flore, les agriculteurs n'ont pas le droit de curer les fossés. Je comprends les principes de l'écologie mais il faudrait peut-être aussi penser aux conséquences. Plutôt que d'envisager des travaux gigantesques et onéreux, ne peut-on assouplir certaines règles sans être soumis à des amendes ? Avant d'y parvenir, il faut braver bien des obstacles. Et pourtant, il y a urgence. Si on a pu trouver des solutions pour reconstruire très vite la cathédrale de Paris, on pourrait peut-être envisager des mesures aussi efficaces pour

des centaines de foyers qui ont tout perdu.

► **Vous insistez également sur le statut des maires, pourquoi ?**

Être maire aujourd'hui, nécessite du courage, voire de l'abnégation. Il faut connaître les règlements, subir parfois des agressions, assumer de lourdes responsabilités tout en ayant de moins en moins de moyens financiers. Certains ont la chance d'être entourés par des collaborateurs sur qui ils peuvent compter. Ce n'est pas le cas de tous. L'AMN souhaite que les maires puissent suivre des formations pour mieux maîtriser la complexité de leurs tâches quotidiennes. Il en va de l'avenir de notre « vocation » de maire.

► **Qu'attendez-vous de la part de l'Etat ?**

Une plus grande confiance et une plus ample autonomie. Moins de « paperasse ». Certaines mesures sont inapplicables et quasi ridicules. J'aime citer des exemples. Les policiers municipaux de ma commune ont la faculté d'utiliser une caméra portable mais, auparavant, ils doivent remplir une multitude de documents de demandes d'autorisations auprès de la Préfecture et de la CNIL. Personne n'y comprend rien. C'est une perte de temps. Quand on pense que les délinquants peuvent les filmer sans vergogne lors des interpellations et spolier leur image sur les réseaux sociaux, c'est humiliant et décourageant. Comment maintenir le moral de nos collaborateurs face à cette lourdeur administrative ? Des exemples de ce genre,

|| **Le rôle de maire est le plus beau mais aussi le plus difficile car il est sans répit et sans véritable statut.** ||

je peux vous en citer des dizaines et ils sont tous partagés par mes confrères, maires de communes de toutes tailles.

► **Vous évoquez également l'importance des ressources humaines, quels sont les liens entre l'AMN et le CDG 59.**

Le CDG 59 est un partenaire de première importance. Nous visons les mêmes objectifs : la proximité, la réactivité, l'adéquation avec la réalité de la vie quotidienne des



De gauche à droite Bernard GERARD, président de l'AMN et Eric DURAND, président du CDG 59.

communes. Nous devons évoluer ensemble. Le CDG 59 nous aide au niveau des ressources humaines, de la prévention et de la santé. Nous nous appuyons sur ses experts pour la gestion complexe des carrières, des retraites, l'accompagnement des transitions numériques, l'assurance statutaire, l'aide à l'archivage numérique...

► **Qu'attendez-vous du CDG 59 ?**

Qu'il soit pragmatique et au plus près de nos réalités. Le CDG 59 fait un bon travail dans le domaine de l'éthique et à ce sujet, je songe à des formations contre le harcèlement dont sont victimes les enfants lors des pratiques sportives. Une sensibilisation dédiée aux éducateurs sportifs serait utile. Il faudrait dépoussiérer les concours. La FPT n'est plus attractive et

les épreuves des concours sont éloignées des compétences attendues. Je viens de perdre la candidature d'un ingénieur en informatique qui avait réussi les épreuves écrites mais a été recalé à cause d'une question qui n'avait rien à voir avec son profil. Il est parti vers le privé, mieux rémunéré.

Parmi les initiatives du CDG 59, je peux en citer quelques-unes qui illustrent la compréhension de nos enjeux. Le dispositif « Secrétaires de mairie » marque un progrès. D'une part, le CDG 59, avec Pôle

Emploi, ouvre la FPT à des personnes en reconversion, d'autre part, par le biais de sa mission intérim, il constitue un vivier de candidatures motivées et mobilisables.

Le CDG 59 fait un travail remarquable dans le domaine de la prévention-santé. J'ai souhaité être présent aux côtés d'Eric DURAND, Président du CDG 59 et de ses équipes lors de la remise du prix « Santé et Mieux-être au travail » décerné par la Mutuelle Nationale Territoriale lors de notre Salon des Maires et des Collectivités Locales, pour apporter tout mon soutien aux enjeux de la prévention et de la lutte contre l'usure professionnelle. Nous nous félicitons aussi de nos contacts directs avec le CDG 59 qui est notre bras armé pour une meilleure politique RH. J'ajouterais que ses élus référents de proximité exercent tous le métier de maire. Nous parlons le même langage.

► **Selon vous, quels mots résument les défis et aspirations de l'Association des Maires du Nord ?**

Pragmatisme, réactivité, autonomie, souplesse, adaptabilité, reconnaissance du statut de maire et de l'homme ou la femme qui revêt cette fonction passionnante et engageante.

Peut-être peut-on ajouter le mot « RESPECT » car le maire reste le premier défenseur des valeurs de la République en raison de sa proximité avec le public. ■

L'ÉVOLUTION DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL : plus qu'une nécessité, une urgence !



Une motion est déposée au nom de la commission nationale Santé et Qualité de vie au travail, coprésidée par Eric DURAND, président du CDG 59, par la FNCDG auprès du Gouvernement.

L'importance de la médecine professionnelle et préventive qui tend à préserver la santé au travail n'est plus à prouver. L'enjeu est d'autant plus complexe et vital qu'il se heurte à une pénurie de médecins du travail et à une plus grande fragilité de la santé des agents, en raison du recul de l'âge légal de la retraite. Enjeu rendu complexe par le hiatus entre l'obligation des employeurs en termes de visites et le caractère volontariste de cette mission portée par certains CDG.

Pour que la médecine professionnelle reste efficace, plusieurs propositions en adéquation avec les moyens actuels et la qualité de service attendue ont été élaborées.

Elles ont été présentées par la commission santé et qualité de vie au travail de la FNCDG coprésidée par Eric Durand, vice-président de la FNCDG, et bonifiées par l'ensemble des CDG.

Le service de médecine du travail et de santé au travail ou de prévention des risques professionnels au profit d'un million d'agents au niveau national.

Pour les CDG, le service de médecine du travail n'est pas une mission obligatoire mais l'importance de cet engagement de proximité a incité 82 CDG à l'instaurer, sous forme de conventionnement et pour près d'un million d'agents, au niveau national. Les collectivités affiliées et également non affiliées confient cette obligation légale à des équipes pluridisciplinaires composées de médecins, d'infirmiers, de psychologues, d'ergonomes du CDG.

Une charge de plus en plus lourde pour les services de médecine du travail.

Comment faire face à une charge de travail très lourde avec de moins en moins de professionnels de la santé ? 55 % de médecins du travail ont plus de 55 ans et ne sont pas remplacés. Les visites de sécurité, d'embauche, de reprise, les visites médicales tous les deux ans qui constituent les obligations légales de l'employeur, laissent peu de place à la prévention pourtant le seul moyen de se protéger des risques, de préserver la santé au travail, d'éviter des

situations difficiles à supporter pour l'agent concerné, son entourage professionnel et l'employeur.

Une prise de conscience qui entraîne des propositions constructives.

Le décret du 13 avril 2022 tend à améliorer l'organisation des services de médecine préventive, notamment en développant des équipes pluridisciplinaires permettant au médecin de se recentrer sur ses activités. Ces mesures ne sont pas suffisantes.

Afin d'apporter des solutions concrètes, la motion portée par la FNCDG met l'accent sur 11 propositions.

PROPOSITION 1 : modifier la périodicité des visites médicales.

Dans le secteur privé et dans la fonction publique de l'Etat, les visites médicales des agents sont programmées tous les cinq ans. Dans la Fonction Publique Territoriale, elles le sont tous les deux ans. Aligner les visites médicales de la FPT en les passant de 2 ans à 5 ans, tout en gardant la possibilité de maintenir cette périodicité de 2 ans pour les métiers à risque et pénibles, permettrait de rendre opérationnelle l'obligation légale et un recentrage sur des missions de prévention.

PROPOSITION 2 : faciliter la reconversion des médecins généralistes grâce à une formation à la capacité en médecine du travail ou par la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).

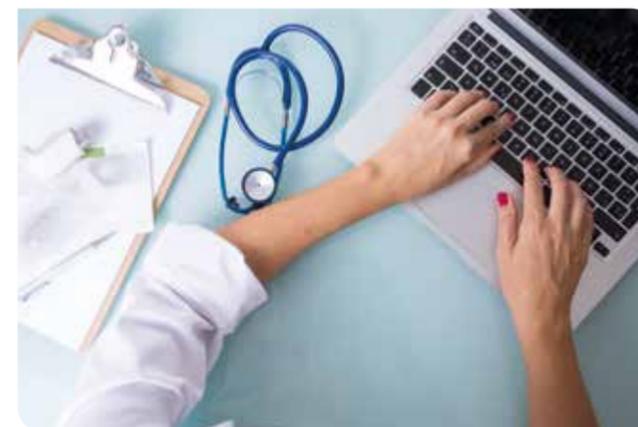
Il conviendrait également de favoriser les reconversions professionnelles de médecins souhaitant exercer la médecine du travail en réactivant un processus de reconversion des médecins libéraux, avec une formation à la capacité en médecine du travail ou à défaut, permettre la reconnaissance de la spécialité médecine du travail par la VAE.

PROPOSITION 3 : permettre aux médecins possédant un diplôme universitaire (DU) et 5 ans d'expérience professionnelle de tutorer un médecin interne dans les services de médecine du travail.

De la même façon, aujourd'hui, seul un médecin du travail disposant du DES peut tutorer un médecin interne. Afin de faciliter les recrutements, il pourrait être proposé que les médecins disposant d'un DU et de 5 ans d'expérience professionnelle puissent tutorer un médecin interne.

PROPOSITION 4 : permettre aux médecins de cumuler la spécialité généraliste et médecine du travail

L'article 9 de l'arrêté du 30 juin 2004 précise actuellement qu'un médecin peut être titulaire de plusieurs qualifications, mais ne peut être inscrit que sur la liste d'une seule spécialité. Aussi est-il proposé de modifier cet arrêté afin de permettre à un médecin généraliste qui



souhaiterait pouvoir évoluer vers la médecine du travail de cumuler les deux spécialités, sans avoir à choisir entre l'une ou l'autre de ces spécialités et devoir reprendre une formation longue et coûteuse s'il souhaite notamment stopper son activité de médecin du travail et revenir vers la médecine généraliste

PROPOSITION 5 : modifier l'article R 4623-2 du code du travail afin de reconnaître le diplôme délivré par l'INMA de Tours (diplôme destiné à former aux fonctions de médecin du travail agricole), comme diplôme permettant d'être autorisé à exercer comme médecin du travail dans la fonction publique territoriale

PROPOSITION 6 : créer un contrat d'engagement de service public pour les médecins du travail et les infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité ou établissement public

Pour lutter contre la concurrence entre les secteurs publics et privés, et entre administrations publiques, le médecin ou infirmier recruté par une collectivité ou un établissement public signerait un contrat d'engagement de service public de quatre ans, afin d'honorer les dépenses de sa formation, assumées par ses recruteurs.

PROPOSITION 7 : élargir le numerus clausus, notamment en développant les postes de santé au travail.

Compte tenu du peu de médecins dans la spécialité de la médecine du travail, il faudrait identifier plus de postes en médecine du travail et valoriser une UV santé au travail dans la certification des médecins.

PROPOSITION 8 : demander aux médecins traitants généralistes des certificats d'aptitude en lieu et place des visites d'information et de prévention pour les agents dont le métier n'est ni à risque ni pénible.

PROPOSITION 9 : renforcer le rôle des infirmiers du travail pour la réalisation des visites d'information et de prévention, rôle aujourd'hui strictement encadré par le protocole formalisé par le médecin du travail qui fixe les objectifs et modalités de fonctionnement du service de médecine préventive

Compte tenu de la difficulté de recruter des médecins, et du peu de vivier dans cette spécialité, il pourrait aussi être envisagé de ne recourir aux médecins de prévention du travail que pour les métiers à risques et pénibles, et pour les autres se baser sur d'autres dispositifs : renforcement du champ de compétences des infirmiers du travail, délivrance d'un certificat d'aptitude des médecins traitants généralistes... D'ailleurs, les médecins généralistes ont été fortement mobilisés lors de la pandémie de Covid pour établir les certificats médicaux des agents à pathologie à risque, et ne peuvent méconnaître les conditions de travail de leurs patients qui ont un impact dans la condition physique et psychologique de leurs patients.

PROPOSITION 10 : travailler avec le Conseil de l'Ordre pour une simplification des recours aux médecins experts.

Le conseil médical est tributaire de l'avis des médecins experts. Les délais de recours très longs ainsi que l'obtention tardive du compte-rendu, pénalisent l'agent concerné par la maladie, son employeur et ses collègues. Une simplification des recours serait bénéfique.

PROPOSITION 11 : prévoir qu'une autorité territoriale puisse imposer à un agent placé en congé pour accident de service ou maladie professionnelle une visite auprès du médecin du travail, notamment pour que le médecin puisse se prononcer sur un aménagement de poste ou un changement d'affectation ou imposer à un agent une visite à la suite d'un avis favorable à réintégration du conseil médical sur la situation d'un agent placé en congé de maladie en fin de droits à congé de maladie ou en disponibilité d'office pour raison de santé.

Aux termes de l'article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, en sus de la visite d'information et de prévention prévue à l'article 20 le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes en situation de handicap
- des femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- des agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Ainsi, à la suite d'une réintégration après avis favorable formulé par le conseil médical sur la situation d'un agent en CLM ou CLD, la visite de l'agent auprès du médecin du travail présente un caractère obligatoire. L'agent ne peut s'y soustraire.

La question se pose lorsque la réintégration n'est pas encore intervenue dans l'attente de l'avis du médecin du travail quant aux aménagements de poste ou à une réaffectation de l'agent. Il pourrait être proposé de renforcer les obligations de l'agent de pouvoir être soumis à une visite auprès du médecin du travail avant sa réintégration. Actuellement, en cas de congé de maladie, le décret n°87-602 du 30 juillet 1987 ne prévoit que des visites de contrôle auprès du médecin agréé. ■

Le service des retraites apporte des précisions sur la retraite progressive

Au sein du service des retraites du CDG 59, Valérie Tanssorier, Christine Delebarre et Valérie Plumart sont sollicitées sur les modalités de la retraite progressive, nouveau dispositif inscrit dans la récente réforme des retraites. Dans l'attente de la mise à jour des outils de la CNRACL et de la circulaire d'application, quelques conseils s'imposent.



LES DÉCRETS N°2023-751 ET 2023-753 DU 10 AOÛT 2023 RELATIFS À LA RETRAITE PROGRESSIVE PRÉCISENT CE DISPOSITIF QUI EST CONCERNÉ ?

Il faut trois conditions : se trouver au plus tôt à deux ans de l'âge légal de départ en retraite de la catégorie sédentaire, justifier d'une durée d'assurances, tous régimes confondus au moins égale à 150 trimestres et exercer son activité à temps partiel de 50 à 90 % ou à temps non complet, sur un ou plusieurs postes dont le total ne doit pas excéder 90 % d'un temps complet, soit 31 h 30 par semaine.

QUELS SONT LES AVANTAGES ?

Alors que l'âge de la retraite est retardé, se pose le problème de l'usure professionnelle. Cette disposition permet à l'agent de commencer à percevoir une partie de ses retraites de base tout en poursuivant son activité à temps partiel ou complet. Il travaille un peu moins mais se sent mieux, à tous niveaux. Les risques d'absence pour maladie se réduisent.

LA MISE EN ŒUVRE DE CE DISPOSITIF A ÉTÉ LANCÉE LE 1^{er} SEPTEMBRE 2023. RECEVEZ-VOUS BEAUCOUP DE DEMANDES ?

Les agents posent des questions sur ce nouveau dispositif. Pour l'instant, il faut rester prudent car les outils de la CNRACL permettant les estimations de pension partielle ne sont pas encore disponibles et nous sommes toujours en attente d'une circulaire.

EN PLUS DE VOTRE RÔLE D'INTERMÉDIAIRE ENTRE LES COLLECTIVITÉS ET LA CNRACL, POURRIEZ-VOUS REPRÉCISER VOS MISSIONS ?

Nous accompagnons les collectivités et établissements affiliés à l'instruction et à la liquidation des dossiers de retraite des agents affiliés

à la CNRACL. Nous contrôlons les dossiers dématérialisés et les dossiers « papier ». Le CDG 59 assure par ailleurs une mission d'information auprès des employeurs territoriaux pour le compte de la CNRACL. Des formations et des ateliers sont dispensés aux gestionnaires des dossiers CNRACL au sein des collectivités affiliées afin de leur apporter des informations et des conseils tant sur la réglementation que sur la procédure.

INTERVENEZ-VOUS ÉGALEMENT DE FAÇON DIRECTE AVEC L'AGENT ?

Sous certaines conditions le CDG 59 peut accompagner l'agent dans sa prise de décision. Cet accompagnement, mené par un représentant du service retraite du CDG 59, s'effectue avec l'agent et un responsable RH de sa collectivité.

EN CE DÉBUT D'ANNÉE 2024, QUE CONSEILLEZ-VOUS AUX AGENTS SOUHAITANT BÉNÉFICIER DE LA RETRAITE PROGRESSIVE ?

Les agents remplissant déjà les conditions pour bénéficier de la retraite progressive depuis le 1^{er} septembre, ont tout intérêt à déposer au plus vite une demande auprès de leur collectivité. ■



La réforme des retraites portée par la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 a été publiée au Journal Officiel le 15 avril 2023 :

Les grandes lignes : dispositifs progressifs.

- Âge légal de la catégorie sédentaire : 64 ans.
- Âge légal de la catégorie active (emplois présentant un risque particulier) : 59 ans
- Durée de cotisation pour un taux plein : 43 annuités soit 172 trimestres.
- Retraite progressive étendue aux agents de la Fonction Publique Territoriale et aménagement des modalités des dispositifs de départ anticipé
- Dispositif de maintien en fonction jusqu'à l'âge de 70 ans pour tous les agents (sauf les agents de la catégorie active).

<https://www.cnracle.retraites.fr/employeur/toute-lactualite-cnracle-sur-la-reforme-des-retraites>

LE CDG 59 RECRUTE POUR SA DIRECTION PRÉVENTION SANTÉ AU TRAVAIL !

Pour vous accompagner au quotidien, le CDG 59 assure la mission facultative de prévention et de santé au travail. Il propose bien plus que le suivi médical obligatoire pour les agents. Les professionnels de la prévention conseillent et accompagnent les employeurs territoriaux par des actions d'amélioration continue des conditions de travail dans le but de préserver la santé des agents.

L'action du CDG 59 repose sur un accompagnement pluridisciplinaire des agents et des employeurs par le médecin du travail. Pour faire de la santé au travail une priorité, sensibiliser les agents à la préservation de leur santé au travail et encourager les employeurs dans leurs engagements dans ce domaine, le CDG 59 renforce la direction Prévention Santé au Travail pour assurer une offre de service encore plus ambitieuse. Ainsi le CDG 59 lance un plan de recrutement d'envergure et ouvre :

- ▶ 3 postes de médecin
- ▶ 9 postes d'infirmier du travail
- ▶ 4 postes de préventeur (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels - IPRP)
- ▶ 2 postes de psychologue
- ▶ 2 postes d'ergonome
- ▶ 1 poste d'assistant de service social
- ▶ 2 postes d'assistant médical



Retrouvez toutes nos offres d'emplois sur le site <https://emploi-territorial.fr/> et sur : <http://www.cdg59.fr/le-cdg59/recrutement/>

LA REMISE DES DIPLÔMES AUX APPRENTIS DU CFAS : une illustration de l'intégration des personnes en situation de handicap

Depuis 10 ans, aux côtés du Centre de Formation des Apprentis Spécialisés (CFAS) de l'association Agap, du FIPHP – Fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la Fonction Publique, le CDG 59 s'implique dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, par l'apprentissage effectué dans une collectivité. Le 17 novembre 2023, au sein du CDG 59 et dans une ambiance chaleureuse, apprentis, maîtres d'apprentissage, familles, personnalités étaient réunis pour assister à la remise de diplômes allant du CAP au Master, dans tous les domaines : espaces verts, restauration, voirie, métiers administratifs... Les villes impliquées ont été félicitées : Valenciennes, Morbecque, Escaupont, Beuvrages, Frasnay, Fresnes sur Escaut, Condé sur Escaut, Raismes, Condé sur Escaut, Neuville St Rémy, Bry, Grand Fort Philippe, Gravelines, Le Favril, Somain.



Eric DURAND, Président du CDG 59 a souligné le bien-fondé de cette action partenariale. Il a présidé la cérémonie avec le FIPHP, représenté par Isabelle Chavot, directrice territoriale et AGAP Formation, représenté par Philippe Caron et Jean-Christophe Parez, respectivement président et directeur. Les maîtres d'apprentissage ont été mis à l'honneur pour leur savoir-faire et leur engagement personnel.

... À LIRE, À VOIR



DICTIONNAIRE DES FINANCES PUBLIQUES LOCALES

> **Xavier Garrigues, Philippe Laporte, Gwenaël Leblong-Masclat, Louis Métais, Jacques Prentout, Claire-Sophie Tasiais**

Editeur : Edition Formation Entreprise

Parution : 04/07/2023

Destiné à tous ceux que la matière peut concerner (élus, fonctionnaires, chercheurs, étudiants...) mais aussi peut-être à tous les citoyens qui utilisent au quotidien, et parfois sans en prendre conscience, les moyens mis à leur disposition par les collectivités dans tous les actes essentiels de leur vie (routes, crèches, écoles...), cet ouvrage se fixe pour ambition d'expliquer les règles et enjeux essentiels de la matière.

Avec différents niveaux de lecture (en bref, en détail, en complément), tous les lecteurs pourront y trouver les réponses rapides ou approfondies aux questions qu'ils se posent, aux débats qui alimentent toujours les territoires pour faire vivre ce qui reste la question fondamentale : celle de la démocratie locale.



L'ENTREPRISE LIBÉRÉE

Comment devenir un leader libérateur et se désintoxiquer des vieux modèles.

> Par **Isaac GETZ**

Parution : 02/11/2017

Bien que visant l'entreprise du secteur privé, l'entreprise peut s'entendre au sens large comme organisation et ainsi, s'appliquer à nos organisations dans

la fonction publique. A travers des expériences de terrain, de nouvelles pratiques basées sur la confiance, sur l'envie de travailler et de bien faire, sur la responsabilisation de chaque agent sont autant d'inspirations dans nos pratiques managériales pour faire en sorte que le travail, du latin tripalium, un instrument de torture à trois pieds (!), ne soit plus conçu et/ou vécu comme une obligation mais comme un milieu de ressources et d'épanouissement. Ce pas de côté invite à requestionner les managers pour faire autrement et replacer la professionnalité au cœur des métiers.

LES DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 4 DÉCEMBRE 2023

Compte tenu des nouveaux enjeux de la médecine du travail, le Conseil d'Administration a accepté la création de 14 postes au sein de la direction Prévention Santé Travail.

En complément, un poste de coordonnateur de pair-aidance a été créé pour favoriser le maintien en emploi et rompre avec les situations d'isolement connus par les agents vivant un arrêt maladie long. La création de ce poste est subventionnée par les Fonds National de Prévention de la CNRACL.

A la direction de l'emploi, un poste de chargé de support RH en contrat de projet a été créé afin de promouvoir et renforcer l'attractivité des métiers du secteur public.

Pour faire face aux accroissements temporaires d'activités, le CDG a créé 5 emplois non permanents pour assurer le bon fonctionnement et la continuité des services afin de répondre aux agents et aux employeurs territoriaux dans des délais respectables. A été également voté le recours à deux contrats d'apprentissage et deux stages école.

Le calendrier régional des concours et examens professionnels 2024/2025 a été acté. Il est consultable sur le site Internet du CDG 59.

Les arrivées et les départs

LES ARRIVÉES :

- > **Raissa NIAMKEY**, le 01/10/23, en tant que gestionnaire de paie
- > **Mohamed DIOUBATE**, le 26/10/23, en tant qu'assistant Bourse de l'emploi et Mission d'intérim territorial
- > **Claudia BEL GAHLA**, le 02/11/23, en tant qu'assistante de la Directrice générale
- > **Jennifer GALLAND**, le 23/11/23, en tant qu'infirmière en santé travail
- > **Olivia VERMANDER**, le 11/12/23, en tant que responsable communication

LES DÉPARTS :

- > **Alexandre CATRYSSSE**, le 7/11/23, en tant que chargé d'analyse des données sociales
- > **Cindy MORTREUX**, le 17/11/23, en tant que responsable du Laboratoire d'éthique et d'innovation
- > **Claude MANGIN**, le 01/12/23, en tant que technicien du système d'archivage électronique
- > **Christine FURON**, le 01/12/23, en tant que médecin coordinatrice
- > **Véronique PARMENTIER**, le 01/12/23, en tant que chef du service Archives

LA NOUVELLE COMPOSITION DU CA DU CDG59

- > **Marc GODEFROY** a démissionné pour des raisons personnelles. Il est remplacé par **Jean-François DELATTRE**, Maire de Haspres, son suppléant depuis novembre 2020.

LES NOUVEAUX MAIRES // LES DÉCÈS :

- > Décès de **Jean-Marie DELANNOY**, à Dechy, le 7 novembre 2023 à l'âge de 66 ans - conseiller municipal de Lewarde, ancien membre de la CTPI du CDG 59, représentant du personnel, ancien secrétaire de la CGT.
- > **Jean BODART**, Maire de Dunkerque le 29 septembre 2023, suite à la démission de **Patrice VERGRIETE**, nommé ministre du Logement.
- > **Vincent DUSSART**, Maire de Potelle depuis le 15 octobre 2023, succède à **Guislain CAMBIER**, élu sénateur.
- > **Marie SANDRA**, Maire de Nieppe, depuis le 16 octobre 2023, succède à **Roger LEMAIRE**.
- > **Michel PESCH**, Maire de Tétéghem-Coudekerque-Village depuis le 19 octobre 2023, succède à **Franck DHERSIN**, élu sénateur.
- > **Guy PRUVOST**, Maire de Brouckerque depuis le 3 novembre 2023 prend la suite de **Marie-Claude LERMYTTE**, élue sénatrice.

AGENDA - Dates à retenir

- > **1^{er} février 2024** : ouverture du deuxième volet de l'enquête nationale Baromètre Collectivités & Numérique <https://barometre-numerique-collectivites.fr/>

Suite à l'annulation de la dernière session, la conférence débat santé sécurité travail : Consommation de substances psychotropiques « alcool et autres drogues » en milieu professionnel aura lieu **le 19 mars 2024 en Flandre**. Places limitées à 25 personnes par séance. Inscriptions sur www.cdg59.fr

Calendrier prévisionnel des instances pilotées par le CDG 59 :

- > **CST** : 15 mars 2024
- > **F3SCT** : 15 mars 2024
- > **Conseil médicale en formation restreinte** : 13 mars 2024
- > **Conseil médical en formation plénière** :
 - **Collectivité et établissements affiliés** : 16 février et 15 mars 2024
 - **Collectivités et établissements adhérents au socle commun** : 23 février et 22 mars 2024



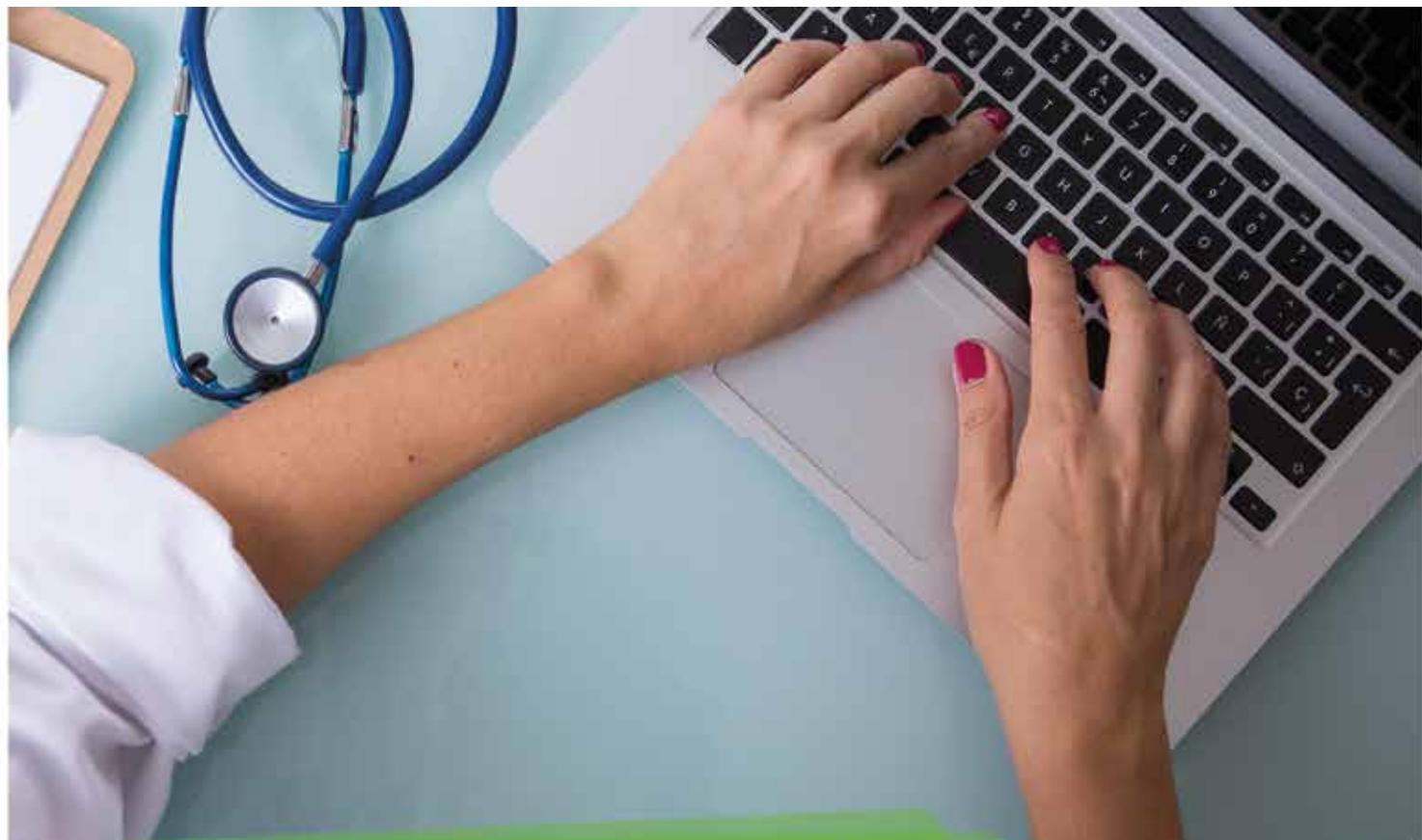
Magazine d'information du Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord

14 rue Jeanne Maillole - 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** : **Déborah DUMOULIN-LACOYE**
- **Comité de rédaction** : les directions du CDG 59 et Edith MASSE

- **Photos** : communication Cdg59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression** : GAZETTE MÉDIAS
- **Conception** : GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal** : Décembre 2023
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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



Pour assurer une offre de service ambitieuse en termes de prévention et santé au travail, le CDG 59 recrute :

CDG⁵⁹



- 3 postes de médecin
- 9 postes d'infirmier du travail
- 4 postes de préventeur (IPRP)
- 2 postes de psychologue
- 2 postes d'ergonome
- 1 poste d'assistant de service social
- 2 postes d'assistant médical

Retrouvez toutes les offres d'emplois du CDG 59 sur www.emploi-territorial.fr ou sur www.cdg59.fr