

C Public

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

4 au 6
juin 2025
Lille
Grand Palais

FNCDG

CONGRÈS

2025

MAGAZINE SPÉCIAL
CONGRÈS DE LA FNCDG :
INSCRIVEZ-VOUS!

> P. 2
Quel service
public à
l'horizon 2030 ?

> P. 4
Les accords
négociés

> P. 6
Santé et sécurité
au travail

> P. 9
Evolution
des parcours
professionnels



LE ZOOM

Pour la première fois le congrès de la FNCDG se tiendra cette année à Lille, du 4 au 6 juin. Ce numéro spécial du CPublic est consacré à cet événement majeur. Vous y trouverez le programme détaillé, ainsi qu'un aperçu des projets et actions engagés par le CDG 59 et la FNCDG en lien avec les thématiques abordées lors des ateliers et tables rondes. Les

collectivités et les agents sont invités à s'inscrire dès à présent. Toutes les informations pratiques sont disponibles sur le site : www.congres.fncdg.com.

Éric DURAND, Maire de MOUVAUX, Président du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

Table-ronde : Quel service public local à l'horizon 2030 ?

Alors que 75 % des Français jugeaient en 2022 que les services publics avaient assuré leur mission durant la crise sanitaire, selon le baromètre Kantar, les collectivités locales font aujourd'hui face à des défis inédits. Vieillesse de la population, mutations environnementales et énergétiques, concentration des emplois dans les métropoles, désertification des territoires ruraux ou encore nouvelles attentes des usagers : autant d'enjeux qui interrogent sur l'évolution du service public territorial à l'horizon 2030. Une première table-ronde sera consacrée le mercredi 4 juin à ces questions cruciales.

Des ressources en tension face à des besoins croissants

Comment garantir un service public de proximité efficace alors que les ressources budgétaires s'amenuisent ? L'inflation, les contraintes législatives et gouvernementales, ainsi que la nécessité de réduire le déficit public, imposent une maîtrise accrue des dépenses de fonctionnement.

Gestion des services : internalisation ou externalisation ?

Les collectivités locales s'interrogent sur la meilleure façon d'assurer leurs missions. Faut-il privilégier une gestion directe ou recourir à des partenaires privés ? Si l'externalisation peut répondre à un manque de compétences ou à une hausse d'activités, elle ne garantit pas toujours une efficacité optimale.

Un accès inégal aux services publics

La numérisation des services, combinée à la fermeture de guichets physiques, accentue les inégalités d'accès aux droits. Les maisons France Services, censées compenser cette tendance, suscitent parfois un sentiment de service public à géométrie variable.

La transition environnementale au cœur des missions locales

Les collectivités ont un rôle majeur à jouer dans les transitions environnementales. Comme le souligne l'étude de juin 2021 "Comment financer la transition écologique dans les collectivités locales ?", cette mutation impacte les besoins en recrutement et la formation des agents.

Un monde du travail en pleine mutation

Les attentes des agents évoluent, tout comme leur engagement envers le service public. Parallèlement, les médias relayent de plus en plus les agressions envers les agents territoriaux, tandis que l'usure professionnelle devient une problématique majeure. La réforme des

retraites devra intégrer ces réalités en prévoyant un accompagnement des carrières longues.

Une gestion des ressources humaines en pleine transformation

La loi de transformation de la fonction publique a introduit plusieurs dispositifs inspirés du secteur privé : contrat de projet, indemnité de précarité, rupture conventionnelle. Ces changements interrogent sur l'avenir du statut des agents publics.

Déontologie, laïcité : des enjeux structurants

Enfin, les questions de déontologie et de laïcité prennent une importance croissante, influant directement sur l'évolution du service public. Comment concilier ces exigences avec les mutations en cours ? Autant d'interrogations qui nourriront les débats de cette table-ronde.

Mercredi 4 juin de 16h à 18h
Théâtre Louis Pasteur | Lille Grand Palais
1 Bd des Cités Unies

Horizon 2030 et réforme de la fonction publique : la FNCDG y contribue

Depuis mars 2023, des échanges ont été initiés entre les employeurs territoriaux et l'ancien ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, pour réformer la fonction publique. La FNCDG s'est saisie de cette opportunité pour proposer des améliorations du statut et la gestion des ressources humaines des collectivités territoriales.

En ce qui concerne le recrutement et l'accès à la FP, plusieurs mesures ont été proposées pour faciliter l'entrée dans la fonction publique :

- Créer des voies spécifiques pour les apprentis intégrant des épreuves simplifiées à forte coloration professionnelle
- Réduire la durée du contrat avant la transformation en CDI de 6 à 3 ans
- Instaurer des comités de sélection pour évaluer l'aptitude des agents contractuels à devenir fonctionnaires sans passer par le concours
- Organiser des concours sur titres
- Moderniser les concours et examens en introduisant des épreuves mesurant les savoir-être des candidats
- Supprimer certains concours de catégorie C ouverts aux recrutements directs
- Refondre le dispositif de déclarations de vacances d'emploi, en permettant la publication de DVE simples non assorties d'offres d'emplois
- Faire évoluer les formations initiales et obligatoires en intégrant un socle commun et certaines thématiques comme le management
- Instaurer des engagements de servir obligatoires pour certains cadres d'emplois notamment lorsque la formation initiale est qualifiante ou longue (ex : médecin du travail, secrétaire de mairie...)

Pour ce qui est des carrières, les propositions visent à moderniser les processus de gestion des carrières des agents publics :

- Gérer par les CDG les dossiers individuels des agents contractuels recrutés sur emploi permanent par les CDG
- Harmoniser les situations des agents en disponibilité
- Etendre l'exclusion temporaire passant de 3 à 5 jours dans le premier groupe de sanctions disciplinaires

S'agissant de la rémunération :

- Redéfinir les grilles indiciaires pour les rendre plus évolutives et différenciées entre les catégories
- Renforcer les possibilités de reconnaissance individuelle
- Simplifier et revaloriser la prime d'intéressement collectif

Les propositions concernant l'emploi, visent à simplifier les règles et pratiques en vigueur :

- Passer à une périodicité bisannuelle du rapport social unique
- Assouplir les règles de cumul d'emplois en révisant la liste des activités accessoires autorisées.

Au sujet du temps de travail :

- Définir la nature et la durée des autorisations spéciales d'absence
- Établir l'indemnisation des heures supplémentaires dans un texte spécifique à la FPT
- Entamer une réflexion sur la redéfinition du dispositif de congés bonifiés

En matière de santé et sécurité au travail, les propositions permettraient une meilleure prise en charge des agents en matière de santé au travail :

- Modifier la périodicité des visites médicales dans la FPT sur les bases du fonctionnement du secteur privé mais également dans un contexte complexe de recrutement des médecins
- Faciliter le recrutement des professionnels de santé (médecins, infirmiers) grâce à la mise en place de dispositifs de reconversion ou de formation
- Conforter et renforcer le rôle des agents chargés de la fonction d'inspection (ACFI) tout en développant leur rôle de médiation et d'interpellation

Pour la fin de carrière :

- Créer des alternatives ou compléments à la retraite progressive : compte de pénibilité propre à la FPT, mobilisation du CET, mise à jour des de la nomenclature des catégories actives
- Harmoniser les procédures de licenciement pour insuffisance professionnelle, s'agissant d'une décision individuelle, elle nécessite en tant que telle, un avis de la CAP

Enfin, des propositions visant aussi à **améliorer le fonctionnement des CDG.**

Cette contribution a vocation à nourrir le débat en lien avec l'évolution de la FPT et du fonctionnement des CDG. Elle vise à s'adapter aux nouveaux besoins du secteur public, en améliorant son fonctionnement et son attractivité.



Atelier n°1 : La mise en œuvre des accords négociés

Le dialogue social dans la fonction publique territoriale a longtemps été cantonné à la consultation des instances représentatives du personnel, comme le soulignait l'étude d'impact du projet de loi de transformation de la fonction publique. Toutefois, la loi du 5 juillet 2010 avait déjà marqué une volonté de modernisation en promouvant la négociation dans ce secteur.

Jusqu'à cette date, la loi du 13 juillet 1983 ne reconnaissait que la négociation salariale. En 2010, son champ a été largement élargi pour inclure les carrières, la promotion professionnelle, la formation, l'action sociale, la santé et la sécurité au travail, ainsi que l'égalité professionnelle et l'insertion des personnes en situation de handicap.

Pourtant, un rapport publié en avril 2020 mettait en évidence la rareté des accords

Cependant, la question demeure : cette dynamique peut-elle rééquilibrer une pratique normative jusqu'alors dominée par des décisions unilatérales ?

Trois ans après l'entrée en vigueur de cette ordonnance, cet atelier sera l'occasion d'aborder plusieurs enjeux clés :

- L'étendue des accords conclus par les collectivités
 - La distinction entre accords obligatoires et facultatifs
 - Les méthodes de négociation
 - L'évolution du rôle des employeurs territoriaux depuis la mise en place de la CET et l'exemple de la négociation nationale en matière de Protection Sociale Complémentaire (PSC)
- Le rôle spécifique des Centres de gestion
- L'instauration de négociations annuelles
- La révision du cadre juridique des accords négociés
 - La mise en œuvre d'accords en matière de protection sociale complémentaire

Cet atelier sera l'occasion de faire un premier bilan de l'application des accords négociés et d'identifier les leviers à activer pour un dialogue social encore plus efficace et adapté aux réalités territoriales.

négociés dans la fonction publique, tant au niveau national que local. Entre 2010 et 2020, seuls quatre accords ont été signés à l'échelle nationale, notamment sur les risques psychosociaux en 2013 ou encore le protocole PPCR en 2015. Afin de faciliter la signature d'accords, la loi déontologie du 20 avril 2016 a modifié les modalités de calcul de la règle de l'accord majoritaire.

Dans cette optique, la loi de transformation de la fonction publique vise à renforcer un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif. L'ordonnance du 17 février 2021 a donné aux employeurs territoriaux les outils nécessaires pour adapter leurs solutions aux spécificités locales et aux besoins du service public.

Depuis, les accords négociés entre les administrations et les représentants des agents se sont multipliés. Des protocoles ont été signés sur des thématiques variées telles que l'évolution des carrières, l'action sociale, la précarité ou encore les risques psychosociaux.



Jeudi 5 juin de 9h30 à 11h30
Salle 3.5 et 3.6 | Lille Grand Palais
1 Bd des Cités Unies

Mise en œuvre des accords négociés : l'exemple du CDG 59 sur la Protection Sociale Complémentaire

Dans le cadre des réformes touchant la protection sociale complémentaire (PSC) et grâce aux nouvelles dispositions du Code général de la fonction publique, les Centres De Gestion et les organisations syndicales peuvent désormais conclure des accords collectifs visant à renforcer la couverture des agents. Le CDG 59 a saisi cette opportunité pour structurer une démarche en deux temps, visant à favoriser la mutualisation et la solidarité.

Une démarche progressive et concertée

Pour assurer une mise en œuvre efficace de la réforme, le CDG 59 a initié un premier accord, dit « accord de méthode ». Celui-ci avait pour objectif de garantir que la négociation aboutisse à une amélioration tangible de la couverture des risques santé et prévoyance des agents territoriaux. Cet accord préliminaire a permis d'instaurer un cadre structurant pour la négociation du futur accord collectif.

L'accord collectif qui a suivi a permis de poser les bases d'une protection sociale plus équitable et accessible. Il a notamment validé la pertinence des conventions de participation mises en place par le CDG 59, perçues comme des outils efficaces de mutualisation.

Des engagements concrets pour une couverture renforcée

Les signataires de cet accord collectif se sont entendus sur plusieurs points clés :

- **Garanties et remboursements** : Définition des niveaux de garantie attendus et des modalités de remboursement pour assurer une couverture efficace aux agents.

- **Sélection des opérateurs** : Identification des critères pertinents pour choisir les organismes de protection sociale, avec un accent sur le rapport entre niveaux de garantie et tarification.

- **Actions de prévention** : Engagement des Centres De Gestion dans des initiatives de prévention santé, incluant la réalisation de campagnes d'information et l'accès à des réseaux de prévention pour accompagner les agents.

Une adhésion massive des collectivités

Ce travail de négociation et de structuration, mené sur une période de six mois entre mai et novembre 2022, a rencontré un écho favorable auprès des acteurs publics. Près de 200 collectivités et établissements publics ont ainsi confié au CDG 59 la mission de porter cette démarche collective. L'adhésion unanime des employeurs et des organisations syndicales à ces accords illustre la pertinence du dispositif et l'engagement des parties prenantes en faveur d'une protection sociale renforcée pour les agents territoriaux.



Atelier n°2 : Le rôle des Centres De Gestion en matière de santé et sécurité au travail

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont l'obligation légale d'assurer le suivi des agents en termes de santé au travail. Face à cette contrainte, certains Centres De Gestion (CDG) jouent un rôle clé en offrant des solutions adaptées aux besoins des collectivités, allant de la prévention des risques professionnels à l'accompagnement des agents en difficulté en passant par l'offre de service de médecine du travail.

Une mission élargie pour répondre aux enjeux territoriaux

Une grande partie des CDG ne se contentent pas d'assurer la médecine du travail : ils proposent également des services de prévention des risques professionnels et un accompagnement en matière de reclassement pour les fonctionnaires devenus inaptes. Ces missions sont essentielles pour garantir la sécurité et la pérennité des parcours professionnels des agents publics. La gestion de l'inaptitude physique, par exemple, est encadrée par des règles strictes qui impliquent l'intervention du conseil médical, souvent géré par les CDG.

Face aux nombreuses situations auxquelles sont confrontées les collectivités, les CDG ont développé des services spécialisés et une approche pluridisciplinaire. C'est dans cette dynamique qu'Éric DURAND, vice-président de la FNCDG, Coprésident de la commission Santé qualité de vie au travail a initié la diffusion d'un questionnaire dédié à la santé au travail. Cette enquête vise à analyser l'organisation des services de médecine et des équipes pluridisciplinaires, en s'intéressant notamment au rôle de chaque acteur, aux objectifs et aux modalités de fonctionnement de ces services. L'étude portera également sur l'identification des missions des médecins et des infirmiers, dans une démarche d'optimisation du suivi médical des agents.

L'impact des évolutions législatives

L'Ordonnance du 19 janvier 2017 a renforcé le rôle des CDG en leur confiant une nouvelle mission : le conseil en évolution professionnelle. Cette mesure vise à offrir aux agents de la fonction publique des opportunités de mobilité et des passerelles vers d'autres métiers,

Une obligation pour les collectivités mais pas pour les CDG

Conformément à l'article 26 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les Centres De Gestion ont la possibilité de créer des services de médecine préventive ou de prévention des risques professionnels, destinés aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics.

Cette intervention est renforcée par l'Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 et le Décret n° 2022-551 du 13 avril 2022, notamment le Titre II consacré à la Formation en matière d'hygiène et de sécurité. Cette mission reste, donc, facultative pour les Centres De Gestion, elle ne relève pas d'une obligation législative. Cependant, l'organisation du service de médecine préventive incombe aux employeurs territoriaux.



ou compris dans le secteur privé, afin de prévenir les situations d'inaptitude et d'éviter les ruptures professionnelles. D'autres réformes sont venues compléter cette dynamique, notamment l'instauration d'une période de préparation au reclassement (PPR), introduite par l'ordonnance du 25 novembre 2020 et précisée par le décret du 22 avril 2022. Ces dispositifs renforcent la capacité des CDG à accompagner les agents confrontés à des difficultés de santé ou à une évolution contrainte de leur emploi. Les CDG jouent aussi un rôle clé dans la gestion des contrats d'assurance groupe. En plus de leur fonction assurantielle, ces contrats mutualisés permettent aux collectivités de bénéficier d'un accompagnement global sur la prévention des risques professionnels, la gestion des arrêts lourds et la lutte contre l'absentéisme.

Une approche territoriale fondée sur l'analyse des données

Grâce à leurs Observatoires régionaux et à la consolidation des données sociales issues des collectivités, les CDG disposent d'une connaissance approfondie des tendances de l'emploi public territorial. Cette expertise leur permet d'anticiper les évolutions du marché du travail, d'adapter leurs services et d'apporter des solutions efficaces aux employeurs publics.

Les enjeux abordés lors de la table-ronde

Cette table-ronde vise à explorer les défis actuels et futurs liés à la santé et à la sécurité au travail dans la fonction publique territoriale. Plusieurs thématiques seront abordées :

- L'anticipation des évolutions démographiques et leurs impacts sur la gestion des ressources humaines ;
- Le développement d'outils de prévention pour éviter les situations d'invalidité et favoriser le reclassement ;
- La gestion du risque maladie et les défis financiers et organisationnels qu'il représente pour les collectivités ;
- Les obstacles rencontrés par les collectivités et les CDG dans la mise en œuvre de leurs missions en matière de santé et de sécurité au travail ;
- L'amélioration de la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux ;
- Les perspectives d'évolution du cadre législatif et réglementaire pour renforcer l'efficacité des dispositifs existants.

Un cadre de réflexion pour améliorer les pratiques

Cette table-ronde offre une opportunité de partage d'expériences et de bonnes pratiques entre acteurs territoriaux. Il vise à identifier des leviers d'action concrets pour optimiser la gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les collectivités. En favorisant une approche mutualisée et en s'appuyant sur une expertise pluridisciplinaire, les CDG jouent un rôle déterminant pour accompagner les agents territoriaux tout au long de leur parcours professionnel.

Jeudi 5 juin de 9h30 à 11h30
Théâtre Louis Pasteur
Lille Grand Palais
1 Bd des Cités Unies



Santé et sécurité au travail : la FNCDG dépose une motion sur l'évolution de la médecine préventive du travail

Face à une pénurie croissante de médecins du travail et à une fragilisation de la santé des agents territoriaux, la Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) de la Fonction Publique Territoriale, sous l'impulsion de sa commission Santé et Qualité de vie au travail coprésidée par **Éric DURAND**, président du CDG 59, a déposé une motion auprès du Gouvernement. L'objectif : une réforme urgente de la médecine préventive, considérée comme plus qu'une nécessité, une véritable urgence.

Un constat alarmant : surcharge et manque de moyens

L'importance de la médecine professionnelle et préventive pour la santé des agents n'est plus à prouver. Pourtant, le secteur est confronté à une équation complexe : une pénurie de médecins du travail, dont 55% ont plus de 55 ans et ne sont pas remplacés, conjuguée à une charge de travail de plus en plus lourde. Les obligations légales telles que les visites d'embauche, de reprise et les visites médicales bisannuelles laissent peu de temps pour la prévention, pourtant essentielle pour la protection des agents. Bien que la médecine du travail ne soit pas une obligation pour les Centres De Gestion (CDG), 82 d'entre eux ont pris l'initiative de la proposer par conventionnement, couvrant près d'un million d'agents avec des équipes pluridisciplinaires.

Onze propositions pour une médecine préventive revitalisée

Pour répondre à cette crise, la FNCDG a élaboré onze propositions concrètes, enrichies par l'ensemble des CDG, visant à moderniser et à rendre plus efficace la médecine préventive dans la FPT :

- **Allègement de la périodicité des visites médicales :**
proposer d'aligner la fréquence des visites médicales de la Fonction Publique Territoriale (FPT) sur le secteur privé et la fonction publique de l'État, en passant de deux à cinq ans, tout en maintenant une périodicité de deux ans pour les métiers à risque et pénibles.
- **Faciliter la reconversion des médecins généralistes :**
encourager la reconversion vers la médecine du travail par une formation à la capacité ou par la valorisation des acquis de l'expérience (VAE).
- **Élargir le tutorat des médecins internes :**
permettre aux médecins possédant un DU et cinq ans d'expérience professionnelle de tutorer les internes en médecine du travail.
- **Autoriser le cumul des spécialités :**
modifier l'arrêté de 2004 pour permettre aux médecins généralistes de cumuler leur spécialité avec celle de médecine du travail, sans avoir à choisir.
- **Reconnaissance du diplôme de l'INMA de Tours :**
permettre aux titulaires du diplôme de médecin du travail agricole de l'INMA d'exercer dans la Fonction Publique Territoriale.
- **Création de contrats d'engagement de service public :**
instaurer des contrats de quatre ans pour les médecins du



travail et infirmiers de santé au travail dont la formation a été financée par une collectivité.

- **Augmentation du numerus clausus :**
développer le nombre de postes en médecine du travail et valoriser l'enseignement de la santé au travail dans la formation des médecins.
- **Certificats d'aptitude par les médecins traitants :**
pour les postes sans risque, remplacer les visites d'information et de prévention par des certificats délivrés par les médecins généralistes traitants.
- **Renforcement du rôle des infirmiers du travail :**
élargir les compétences des infirmiers pour la réalisation des visites d'information et de prévention.
- **Simplification des recours aux médecins experts :**
travailler avec le Conseil de l'Ordre pour accélérer les procédures de recours.
- **Visite obligatoire par le médecin du travail :**
permettre aux autorités territoriales d'imposer une visite du médecin du travail en cas de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, ou suite à un avis favorable de réintégration du conseil médical.

Un appel à l'action pour la santé des agents

À travers ces propositions, la FNCDG et les CDG entendent apporter des réponses concrètes à une situation préoccupante. L'objectif est de permettre aux employeurs territoriaux de remplir leurs obligations légales tout en recentrant l'action des médecins du travail sur la prévention, véritable levier pour la santé et la qualité de vie au travail des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Table-ronde : Comment dynamiser les parcours professionnels dans la fonction publique territoriale ?

La fonction publique territoriale se distingue par ses nombreuses opportunités d'évolution pour ses agents : formations, promotions internes, changements de métier ou de région, voire mobilité vers d'autres versants du service public. Ces perspectives s'appuient sur des dispositifs variés, dont l'accompagnement des employeurs territoriaux, le CNFPT et les Centres De Gestion.

Un enjeu crucial pour l'attractivité du service public

L'un des défis majeurs des collectivités territoriales est de garantir aux agents des perspectives d'évolution en adéquation avec leurs compétences et aspirations. Or, le contexte actuel impose une adaptation rapide : allongement des carrières, mutations des besoins sociétaux, évolution des missions et transformation des conditions de travail.

Les difficultés de recrutement et de fidélisation des agents s'accroissent, notamment dans les métiers en tension, à l'heure où de nombreux départs à la retraite sont attendus. Face à ces défis, la fonction publique doit se réinventer et proposer des parcours professionnels plus dynamiques et attractifs.

Faut-il repenser l'organisation des carrières ?

La structuration en catégories A, B et C, longtemps perçue comme un cadre stable, est aujourd'hui remise en question. Le précédent gouvernement avait pointé du doigt son caractère obsolète, considérant qu'elle freinait la mobilité et la progression des agents. Le rapport sur la décentralisation du député Éric WOERTH remis au président de la République proposait ainsi de repenser l'organisation des carrières en s'appuyant davantage sur les filières et les métiers, sans pour autant renoncer au principe du grade.

Cette refonte pourrait permettre de mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment en facilitant l'accès à des fonctions émergentes liées au numérique et à l'intelligence artificielle, tout en garantissant une meilleure fluidité entre les statuts de titulaires et de contractuels.

Un équilibre à trouver entre recrutement, mobilité et stabilité

Les agents contractuels, souvent en quête de stabilité, sont susceptibles de rechercher des postes plus sécurisés, ce qui fragilise la continuité du service public. Dans le même temps, le recours croissant aux contractuels a modifié les dynamiques de recrutement, rendant parfois les voies d'accès au service public concurrentielles plutôt que complémentaires. Cette situation pose la question d'un outil d'accès à la fonction publique qui concilierait égalité des chances, diversification des profils et attractivité pour les candidats potentiels. Comment assurer un recrutement efficace tout en préservant la vocation initiale du service public ?

Des thématiques au cœur de la réflexion

Cette table-ronde sera l'occasion de débattre des leviers à actionner pour moderniser les parcours professionnels et renforcer l'attractivité

de la fonction publique territoriale. Parmi les sujets abordés :

- **L'accès à la fonction publique** : comment garantir un recrutement équitable et attirer de nouveaux talents ?
- **L'anticipation des besoins** : comment adapter la gestion des compétences et les formations aux mutations technologiques et sociétales ?
- **Le rôle des conseillers en évolution professionnelle** dans l'accompagnement des agents.
- **La mobilité professionnelle** : comment la rendre plus fluide et attractive ?
- **L'articulation entre l'évolution par métier et le cadre statutaire** : quels dispositifs pour des fonctions clés comme secrétaire général de mairie ou policier municipal ?
- **La promotion des agents** : certifications, VAE, accélération des parcours... quels outils pour valoriser les compétences ?
- **Les transitions entre la fonction publique territoriale, les autres versants du public et le secteur privé** : quelles passerelles développer ?
- **La politique de rémunération** : comment attirer et fidéliser les talents ?
- **L'égalité professionnelle** : quels mécanismes pour garantir une progression équitable entre femmes et hommes ?

Un enjeu stratégique pour l'avenir du service public local

Dans un contexte où les attentes des agents évoluent et où le marché de l'emploi est sous tension, il est impératif de repenser les parcours professionnels dans la fonction publique territoriale. L'objectif ? Offrir des perspectives claires, attractives et adaptées aux réalités du terrain, tout en garantissant un service public efficace et résilient.

Vendredi 6 juin de 10h à 12h

Théâtre Louis Pasteur | Lille Grand Palais

1 Bd des Cités Unies

Parcours professionnel : la pair-aidance au CDG 59 comme soutien au maintien dans l'emploi

Depuis 2019, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord s'engage dans une démarche novatrice visant à soutenir les agents en arrêt maladie de longue durée. À travers un dispositif structuré, la pair-aidance qui permet de rompre l'isolement, d'informer sur les droits et de faciliter le retour à l'emploi.

Un enjeu crucial pour l'attractivité du service public

Entre 2019 et 2021, le CDG 59 a mené une recherche-action avec quatre groupes de réflexion sur la santé mentale et la pathologie du cancer du sein. L'objectif : prévenir la désinsertion professionnelle des agents de la Fonction Publique Territoriale (FPT) en arrêt longue durée. Les constats étaient clairs : une rupture avec l'environnement de travail souvent mal vécue, une méconnaissance des droits et un manque d'accompagnement sur ces questions. Suite à cette expérimentation, des groupes de parole ont accompagné des agentes atteintes du cancer du sein entre 2021 et 2023.

Un projet pérenne et financé

Face aux résultats encourageants, l'enjeu était de structurer cette action de pair-aidance sur le long terme. En réponse à un appel à projet du Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL, un financement de 270 000 € a été obtenu pour trois ans (2024-2026). En septembre 2024, une cheffe de projet a rejoint l'équipe pour assurer le déploiement de ce programme d'accompagnement.

Un accompagnement structuré depuis septembre 2024

Depuis septembre 2024, le projet pair-aidance est déployé en deux volets :

1. L'accompagnement des agents en arrêt

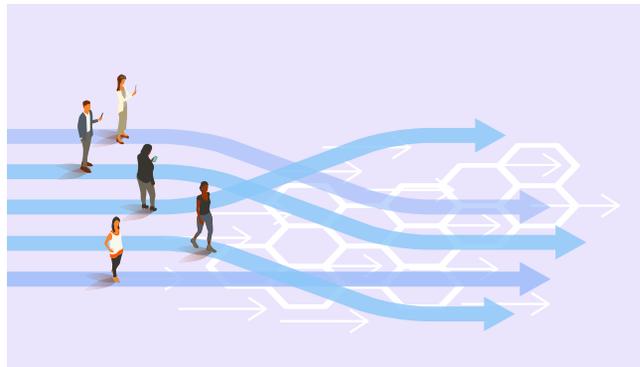
Piloté par la Mission d'Accompagnement et de Maintien dans l'Emploi (MAME) du CDG 59, ce programme s'est structuré à travers six ateliers de deux heures durant le second semestre 2024. Objectif : fournir un cadre méthodologique solide au dispositif de pair-aidance avec un kit pédagogique, une boîte à outils d'animation, une charte de vie de groupe et un livret de suivi. Une campagne de communication a également été lancée pour sensibiliser les agents et collectifs à ce dispositif.

Lancement des groupes en 2025

Dès février 2025, des groupes sont mis en place à Lille, Valenciennes et Hazebrouck.

L'accompagnement est collectif, avec une rencontre mensuelle sur une demi-journée pendant un an. Encadré par un binôme de professionnels (psychologue du travail, ergonomes, assistante sociale), ce programme comprend :

- Une information sur les droits en arrêt
- Une meilleure compréhension de la situation
- L'identification des freins à la reprise
- Un travail sur la confiance en soi
- Un accompagnement à la reprise d'activité
- Une préparation à la sortie du groupe



2. Un réseau de pairs-aidants en construction

En parallèle, le CDG 59 développe un réseau de pairs-aidants, composé d'anciens agents ayant vécu un arrêt longue durée. Ce réseau vise à offrir un soutien de proximité aux agents actuellement en arrêt. Ce réseau se structure progressivement depuis le début de l'année à travers plusieurs ateliers définissant les missions, la posture et le cadre d'intervention des pairs-aidants. Un système de vacances est également mis en place pour assurer 3 à 4 interventions mensuelles.

Profil des pairs-aidants :

- Anciens agents de la FPT ayant vécu un arrêt prolongé et repris une activité
- Désireux de partager leur expérience
- Formés à la pair-aidance (écoute active, posture, intervention)
- Disponibles pour des vacances

Une plateforme collaborative en développement

Une plateforme collaborative est en cours de création afin de centraliser les ressources et mettre en lien agents en arrêt, collectivités et pairs-aidants. Cet outil facilitera l'accès aux informations et encouragera les échanges entre les différents acteurs.

Les premiers retours sont très positifs

Les agents accompagnés soulignent :

- Un sentiment d'écoute et de compréhension
- Un effet positif du groupe pour briser l'isolement
- Un appui sur des techniques professionnelles et des conseils de pairs
- Une meilleure structuration du retour à l'emploi

Avec cette initiative ambitieuse, le CDG 59 s'impose comme un acteur clé dans l'accompagnement des agents en arrêt de longue durée. Ce projet innovant, alliant expertise et entraide, favorise une réinsertion professionnelle réussie.

Parcours professionnel : dynamiser par « l'Attractivité »

Face à des difficultés croissantes de recrutement et un déficit d'image, les Centres De Gestion (CDG) des Hauts-de-France ont décidé d'agir.

Un contexte alarmant

Avec 58 % des collectivités confrontées à des difficultés de recrutement en 2024, la question de l'attractivité de la FPT devient une priorité. Rémunération peu compétitive, concours jugés longs et complexes, image bureaucratique lourde : les freins sont nombreux. Le manque de connaissance des métiers de la FPT et un déficit d'offre de formation initiale viennent encore aggraver la situation.

Une stratégie régionale concertée

Dans ce contexte, les CDG des Hauts-de-France ont lancé une expérimentation de six mois pour poser un diagnostic et proposer des solutions concrètes. La feuille de route s'articule autour de cinq axes stratégiques et plusieurs actions :

- 1. Lever les freins à l'attractivité** : plaider pour une revalorisation des salaires, amélioration de la mobilité, facilitation de l'accès au logement et renforcement des liens avec l'enseignement supérieur.
- 2. Valoriser les métiers de la FPT** : repérer les métiers à valoriser, les diffuser sur le site www.metiersterritoriaux.fr et identifier les nouveaux espaces de rencontre physique comme numérique de nos publics cibles pour une meilleure diffusion de l'information.
- 3. Sensibiliser les jeunes** : une action phare a été la participation au Salon du Lycéen et de l'Étudiant, qui s'est tenu à Lille Grand Palais les 16, 17 et 18 janvier 2025. Le CDG 59 et le CDG 62 y ont tenu un stand dynamique, attirant plus de 400 jeunes en quête de découvertes des métiers territoriaux. Le stand du CDG a proposé des activités interactives pour découvrir les métiers territoriaux de manière ludique. Une équipe bienveillante était également mobilisée pour guider et accompagner les jeunes dans leurs projets professionnels et leur présenter les opportunités que propose la fonction publique territoriale. Pour continuer à développer ces actions de proximité, un kit de communication et un stand événementiel commun sont en cours de prototypage.
- 4. Mieux allier formation et emploi** : décliner opérationnellement la convention de partenariat avec le CNFPT sur le volet attractivité.
- 5. Optimiser le recrutement** : améliorer l'intégration des agents recrutés à travers une boîte à outil.

L'enjeu de l'attractivité est de taille pour l'avenir des collectivités territoriales. En effet, près de 40% des fonctionnaires partiront en retraite d'ici 5 ans. Pour garantir la qualité du service public, il est nécessaire d'engager dès maintenant des actions fortes pour attirer de nouveaux talents.

Le réseau attractivité : un réseau pour et par les collectivités territoriales, animé par le Centre De Gestion du Nord

Depuis janvier 2025, le réseau attractivité du Centre De Gestion du Nord mobilise une quinzaine de collectivités et agents territoriaux pour repenser les pratiques de recrutement et renforcer la marque employeur des collectivités locales. Structuré autour de rencontres collaboratives, ce réseau mise sur l'intelligence collective pour lever les freins à l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale.

Les trois premières rencontres ont permis de poser des bases solides : identification des défis majeurs (pénurie de candidatures, image vieillissante de la FPT, besoin d'innovation RH) et expérimentation de solutions concrètes. Le CV employeur, testé par plusieurs collectivités, s'impose déjà comme un outil innovant pour séduire de nouveaux talents en valorisant les atouts des territoires. Mais aussi des offres d'emploi repensées, des entretiens de recrutement transformés, etc.

Avec des sessions régulières d'échanges et un travail entre pairs, le réseau s'affirme comme un laboratoire d'idées pour un service public plus attractif et innovant.

Pour en savoir plus : Contactez la mission Attractivité et Marque Employeur, 03.59.56.88.42



Magazine d'information du Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord

14 rue Jeanne Maillotte - CS 71222 - 59013 Lille cedex

- **Tél** : 03 59 56 88 00
- **Courriel** : communication@cdg59.fr
- **Site internet** : www.cdg59.fr
- **Directeur de la publication** : Éric DURAND
- **Responsable publication** : Olivia VERMANDER
- **Comité de rédaction** : les directions du CDG 59

- **Photos** : communication CDG 59 - Fotolia - iStock - Adobe Stock
- **Réalisation et impression** : GAZETTE MÉDIAS
- **Conception** : GAZETTE MÉDIAS
- **Dépôt légal** : Avril 2025
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3600 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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

Inscrivez-vous au Congrès de la FNCDG !

Le rendez-vous incontournable des Centres De Gestion et des collectivités territoriales

La Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) joue un rôle central dans la Fonction Publique Territoriale en France. Dirigée par un Conseil d'Administration de 40 membres, composé de présidents ou d'administrateurs délégués des Centres De Gestion, la FNCDG a pour missions principales de :

> **Coordonner** les orientations et les actions des Centres départementaux et interdépartementaux de Gestion de la Fonction Publique Territoriale.

> **Représenter** ces Centres auprès des pouvoirs publics et des associations représentatives, en prenant position sur les projets de textes législatifs et réglementaires concernant la Fonction Publique Territoriale.

> **Favoriser** la concertation et les échanges entre les Centres de Gestion pour la mise en œuvre de leurs compétences et le développement de leurs missions.

> **Servir** d'instance de liaison avec les partenaires institutionnels des Centres De Gestion afin de développer des actions de coopération.

> **Valoriser** l'action des Centres, promouvoir la Fonction Publique Territoriale et centraliser les informations pertinentes pour les agents et les candidats.

Tous les trois ans, la FNCDG organise un congrès national réunissant les acteurs de la Fonction Publique Territoriale. La prochaine édition se tiendra à Lille, en partenariat avec le CDG 59, du 4 au 6 juin 2025, sur le thème «**Quelles évolutions pour le service public local à l'horizon 2030 ?**».

Cet événement, organisé depuis plus de 20 ans, est un lieu privilégié de rencontres et d'échanges pour les élus, les représentants des Centres De Gestion, les employeurs territoriaux, les partenaires sociaux, les personnalités politiques, les dirigeants des collectivités territoriales et les pouvoirs publics.

Le programme s'articulera autour de tables rondes, d'ateliers thématiques et de réunions institutionnelles abordant les enjeux majeurs de l'évolution du service public local: attractivité des métiers, gestion des compétences et des ressources humaines, santé et qualité de vie au travail et modernisation des services.

Les collectivités souhaitant participer à ce congrès peuvent dès à présent s'inscrire en ligne sur le site dédié:

<https://congres.fncdg.com/>.

Ne manquez pas cette occasion unique de participer aux réflexions sur l'avenir de la Fonction Publique Territoriale et de partager vos expériences avec vos pairs !



PROGRAMME

Mercredi 4 juin

- 12h00** Accueil des participants
Cocktail déjeunatoire
- 13h30** Allocutions d'ouverture du Congrès
- 14h45** Inauguration du salon des Exposants
- 16h00-18h00** Table-ronde
Quel service local à l'horizon 2030 ?
- 20h00-23h00** Visite et cocktail d'înatoire
Palais des Beaux-Arts

Jeudi 5 juin

- 8h30** Accueil des participants
- 09h30-11h30** Ateliers n°1
La mise en oeuvre des accords négociés, l'exemple de la PSC
- Ateliers n°2
Le rôle des Centres de Gestion en matière de santé et sécurité au travail
- 12h30** Déjeuner assis
- 14h30-17h30** Assemblée Générale de la FNCDG (réservé aux adhérents)
- 20h00-00h00** Dîner de gala
Château du Biez, Pecq, Belgique

Vendredi 6 juin

- 8h30** Accueil des participants
Pause café
- 10h00** Table-ronde
Parcours professionnels : quelle capacité à offrir de nouvelles perspectives d'évolution ?
- 12h00** Cocktail déjeunatoire

4, 5 & 6 juin

- 8h30** **Salon des exposants**
- dédié aux partenaires de la
Fonction Publique Territoriale
- 18h00**

Inscriptions



Retrouvez toutes les informations et les modalités d'inscriptions sur :

www.congres.fncdg.com