

C Public

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



ATTRACTIVITÉ : UNE PRÉSENCE REMARQUÉE AU SALON DE L'ÉTUDIANT

> P. 6
Secrétaire Général
de Mairie :
le CDG à vos côtés

> P. 12
Dispositif de
signalement :
conventionnez !

> P. 13
Conseil médical :
bientôt
la dématérialisation



Éric **DURAND**

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

L'année écoulée a été marquée par de nombreux défis, des évolutions majeures dans le paysage des collectivités territoriales. Pourtant, à travers ces épreuves, nous avons su démontrer notre capacité d'adaptation et notre engagement sans faille au service des collectivités et des agents publics.

L'instabilité gouvernementale a impacté la fonction publique et le cadre budgétaire des collectivités. La baisse des dotations de l'État et les tensions financières ont accentué les inégalités territoriales, mettant en exergue le rôle crucial du CDG 59 : celui d'accompagner les collectivités dans cette période délicate.

Le CDG 59 renouvelle son engagement auprès des collectivités, en développant des axes forts :

- L'attractivité et la modernisation de la Fonction Publique Territoriale. Il est temps de redonner du souffle aux carrières publiques et les rendre plus attractives pour les nouvelles générations.
- L'accompagnement des secrétaires généraux de mairie. La reconnaissance et la valorisation de cette profession essentielle passent par des formations adaptées et un accompagnement renforcé.
- L'innovation et la transition numérique. La cybersécurité devient un enjeu primordial pour les collectivités. Nous devons anticiper les évolutions réglementaires, notamment avec la transposition de la directive NIS 2, tout en formant nos agents aux nouvelles réalités numériques.
- Une meilleure prise en compte de la santé au travail. La modernisation de la médecine du travail et l'intégration de dispositifs innovants, comme la pair-aidance, nous permettront d'améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail des agents territoriaux.

Nous devons faire preuve d'audace, de solidarité et d'innovation pour relever ces défis. Le CDG 59 continuera d'être un acteur clé, aux côtés des collectivités, pour garantir un service public local de proximité de qualité et une fonction publique territoriale dynamique et attractive.

LE ZOOM

Le dispositif Pair-Aidance opérationnel ! Une réunion avec les anciens participants des groupes d'agents en arrêt s'est tenue dans les locaux du CDG 59 afin de conclure avec eux leur participation à l'expérimentation "Santé mentale". Emilie NOIRET, cheffe de projet du réseau Pair-Aidance au CDG 59 a ainsi pu leur présenter les objectifs du nouveau dispositif mais également du réseau de Pair-Aidants, qui seront des ambassadeurs au sein des collectivités du département pour sensibiliser et partager leurs expériences.

Info+

Des groupes de travail sont déjà programmés dans tout le département !
Si vous souhaitez en savoir plus, rendez-vous sur le site internet du CDG 59 :
Prévention > Le réseau de Pair-Aidance



RETOUR SUR LES ASSISES DE LA PRÉVENTION

En novembre 2024, le centre de concours et d'examens du CDG 59 a accueilli à nouveau les Assises de la Prévention. Cet événement s'inscrit dans le cadre de l'obtention du prix Santé au travail décerné par la MNT assorti d'une subvention qui a permis d'organiser cette journée. Près de 200 personnes y ont participé pour échanger sur le thème : **Risques Psychosociaux (RPS), Troubles Musculosquelettiques (TMS) et Inclusion : un enjeu de santé au travail.**

Un programme riche et varié attendait les participants. La matinée était consacrée à une table ronde pour présenter les différences et la complémentarité entre médecine du travail et médecine agréée. Suivie d'une conférence du Professeur en médecine du travail Paul FRIMAT sur l'évolution du système et de la réglementation de la santé au travail.



Le rire pour sensibiliser aux RPS/TMS

L'après-midi a commencé dans les rires avec la présentation de plusieurs saynètes par une troupe de comédiens en créant avec beaucoup d'humour des scènes du milieu professionnel quotidiennes qui à répétition entraînent des RPS ou des TMS. Le public a pu

participer et proposer des solutions adaptées pour prévenir ces risques.

En partenariat avec le FIPHP et la MNT, l'après-midi s'est conclu sur des ateliers de coopération, plusieurs groupes ont travaillé sur les bonnes pratiques liées au handicap au travail et les bonnes pratiques de prévention des RPS et TMS.

C'est la mobilisation de tous qui favorise la réussite des démarches de prévention.

Info+

Bon à savoir, les Assises de la Prévention deviennent un événement annuel. Rendez-vous le 25 novembre 2025 pour la 11^e édition des Assises de la Prévention.

REMISE DES DIPLÔMES AUX APPRENTIS DU CFAS



Le 29 novembre 2024, au sein des locaux du CDG 59 a eu lieu la cérémonie de remise des diplômes aux apprentis qui vivent avec un handicap du Centre de Formation des Apprentis

Spécialisé. Dans une ambiance chaleureuse, apprentis, maîtres d'apprentissage, familles, personnalités étaient réunis pour assister à la remise de diplômes allant du CAP au

BTS dans tous les domaines : espaces verts, restauration, entretien des locaux, secrétariat mais également en génie écologique, peinture, maçonnerie, plomberie, petite enfance ou management.

Éric DURAND a félicité les apprentis et remercié les collectivités territoriales qui se sont investies dans l'accueil, ont partagé leur expérience, et ont largement contribué à leur formation.

Accompagné de Philippe CARON, Président de l'AGAP et d'Isabelle CHAVOT, déléguée régionale du FIPHP, Éric DURAND a présenté ses vœux de réussite et d'accomplissement aux heureux diplômés dont la carrière professionnelle débute.

COOPÉRATION RÉGIONALE : UNE ASSURANCE CONCOURS POUR LES HAUTS-DE-FRANCE



Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord porte le projet régional d'un marché d'assurances concours pour les 5 centres de gestion des Hauts-de-France.

A ce titre, lors de la conférence des Présidents, le 14 novembre 2024, il a été convenu dans un premier temps de conclure une convention constitutive d'un groupement de commandes permanent, en vue du lancement du marché d'assurances couvrant les risques afférents à l'organisation des concours et examens professionnels.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE

Dans un contexte assurantiel complexe, le Centre De Gestion a lancé, avec la participation de 258 collectivités, une consultation en vue de procéder à l'attribution d'un nouveau contrat avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2025. Le CDG 59 a su négocier un taux et des garanties encadrés sur toute la durée du contrat.

À l'issue de la procédure de mise en concurrence, deux prestataires ont été retenus :

- Le groupe RELYENS-CNP pour les collectivités employant jusqu'à 20 agents affiliés à la CNRACL (agents titulaires et stagiaires effectuant une durée de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires),
 - Les groupes RELYENS-CNP et DIOT-SIACI Groupama pour les collectivités employant plus de 20 agents affiliés à la CNRACL.
- Les collectivités qui ont exprimé leur intérêt pour ces contrats ont pu être accompagnées par le CDG 59 et les assureurs pour choisir les meilleures options et garanties au regard de



leurs besoins et de leurs contraintes budgétaires. A ce stade, 219 collectivités ont adhéré au contrat groupe proposé par le Centre De Gestion qui continuera son accompagnement pendant toute la durée du marché et sera garant du suivi de l'évolution des contrats au regard des bilans annuels de sinistralité.

Pour les collectivités employant au plus 20 agents affiliés à la CNRACL, l'adhésion au contrat dit mutualisé, avec un taux unique, est possible à tout moment, par simple délibération. En revanche le contrat réservé aux collectivités de plus de 20 agents affiliés à la CNRACL ne permet pas l'adhésion pendant sa durée d'exécution.

ADHÉSION À LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

La médiation est une démarche visant à permettre à l'administration employeur et l'agent, de trouver un accord amiable, avec l'aide d'un tiers médiateur. La médiation a pour but de permettre de régler un litige et d'éviter une procédure devant le tribunal administratif. Pour certaines catégories de décisions, le recours à la MPO est obligatoire avant d'engager une procédure devant le tribunal administratif.

La MPO est une mission obligatoire des Centres De Gestion, elle est néanmoins facultative pour les collectivités et leurs établissements. Le CDG 59 assure cette mission à la demande des collectivités qui ont fait le choix d'adhérer par convention à la procédure de MPO. Les collectivités peuvent adhérer au dispositif à tout moment, elles sont

cependant dans l'obligation de délibérer et de signer une convention d'adhésion.

Ce dispositif est applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre d'une décision prise par la collectivité, à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de cette convention.

Info+

<https://www.cdg59.fr/accompagnement-sur-lemploi-et-les-rh/la-mediation-prealable-obligatoire-mpo/>

ATTRACTIVITÉ : les premières actions voient le jour

Face à des difficultés croissantes de recrutement et un déficit d'image de la FPT, les Centres De Gestion (CDG) des Hauts-de-France ont décidé d'agir. Réunis dans le cadre de la Conférence des Présidents, la chargée de mission attractivité et le groupe de travail constitué au niveau régional ont présenté une feuille de route innovante pour renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale (FPT).

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 :

- 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** : campagnes de communication innovantes, podcasts témoignages et événementiels.
- 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. Cet événement, rassemblant 315 centres de formation, partenaires et entreprises, a accueilli 44 854 visiteurs, consolidant son statut de plus grand rendez-vous de l'Étudiant en France. Le stand du CDG a proposé des activités interactives telles que des quiz pour identifier les valeurs du service public, des cocottes en papier pour découvrir les métiers territoriaux de manière ludique, ainsi que des cartes postales audacieuses brisant les clichés sur la fonction publique. Une équipe chaleureuse et accueillante



était également mobilisée pour guider et accompagner les jeunes dans leurs projets professionnels et leur présenter les opportunités que propose la fonction publique territoriale.

- 4. Mieux allier formation et emploi** : partenariats avec les universités et écoles, mise en place d'itinéraires certifiants pour professionnaliser les futurs agents.
- 5. Optimiser le recrutement** : modernisation des offres d'emploi et des processus d'intégration des nouveaux agents.

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. ■

SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX

Le CDG 59 vous accompagne !

Le secrétaire général de mairie est un métier essentiel pour les petites collectivités. Il joue un rôle crucial dans les communes de moins de 3500 habitants, il garantit le fonctionnement administratif, juridique et financier d'une collectivité. Véritable « couteau-suisse », c'est pourtant l'un des 10 métiers les plus en tension de la fonction publique territoriale. Les difficultés de recrutement sur ces fonctions indispensables pour assurer un service public de qualité ont incité le gouvernement à prendre des mesures législatives pour améliorer l'attractivité du métier. Retour sur une année de réforme et d'actions concrètes.

La loi du 30 décembre 2023 a pour objectifs de revaloriser et moderniser le métier de secrétaire général de mairie en simplifiant le cadre statutaire, de faciliter la carrière et de développer la formation des secrétaires généraux de mairie.

Les quatre décrets du 16 juillet 2024 ont précisé les modalités d'application de la réforme des SGM concernant :

- Les dispositifs de promotion interne. Au nombre de deux, ces dispositifs dérogatoires sont mis en place afin de faciliter l'accès au grade de rédacteur aux SGM des communes de moins de 2000 habitants :
 - 1/ Dispositif transitoire « Plan de requalification » applicable jusqu'au 31 décembre 2027.
 - 2/ Dispositif pérenne « formation-promotion »
- L'avantage spécifique d'ancienneté, permettant d'accéder plus rapidement à l'échelon supérieur
- La formation de professionnalisation au premier emploi, d'une durée de 15 jours à réaliser dans l'année suivant la prise de poste.

La circulaire du 18 octobre 2024 précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2028, il ne sera plus possible de recruter dans les communes de moins de 2 000 habitants des agents de catégorie C. Il est possible pour toutes les communes de moins de 2 000 habitants de recruter des agents contractuels à titre permanent pour occuper un emploi de SGM.

Quels catégories ou grades recrutés sur un poste de SGM en fonction des échéances et la taille de sa collectivité ?

Source : FNCDG, « L'évolution des secrétaires généraux de mairie » publication de novembre 2024.

Catégories et grades	Avant le 1 ^{er} janvier 2028		Après le 1 ^{er} janvier 2028	
	Communes de moins de 2000 habitants	Communes de 2000 à 3500 habitants	Communes de moins de 2000 habitants	Communes de 2000 à 3500 habitants
C1	Non	Non	Non	Non
C2	Oui	Non	Non	Non
C3	Oui	Non	Non	Non
B	Oui	Non	Oui	Non
Attaché	Oui	Oui	Oui	Oui
Attaché principal	Non	Oui	Non	Oui
Attaché hors classe	Non	Non	Non	Non

La loi n°2023-1380 du 30 décembre 2023 a ouvert la possibilité pour toutes les communes de moins de 2 000 habitants de recruter des agents contractuels à titre permanent pour occuper un emploi de secrétaire de mairie.

ZOOM SUR L'EXAMEN PROFESSIONNEL PERMETTANT D'UN BÉNÉFICIER D'UNE FORMATION-PROMOTION



Le dispositif de formation-promotion concerne les fonctionnaires relevant d'un grade d'avancement dans un cadre d'emploi de catégorie C et souhaitant devenir SGM dans une commune de moins de 2 000 habitants sous réserve de remplir au moins 8 ans de services publics effectifs et d'avoir validé un examen professionnel au grade de rédacteur. Cet examen ne comporte qu'une seule épreuve orale de 20 minutes qui consiste en un entretien exposant les acquis de l'expérience professionnelle du candidat suivi par des questions permettant d'apprécier les facultés d'analyse, de réflexion du candidat ainsi que son aptitude et sa motivation à exercer les missions de SGM. Cet examen est organisé par les Centres De Gestion.

DE MAIRIE :



LANCEMENT DE LA CAMPAGNE DE PROMOTION INTERNE

Dès la parution, en juillet 2024, du décret d'application du dispositif dérogatoire de promotion interne temporaire permettant l'accès au grade de rédacteur sans quota pour les secrétaires généraux de mairie, le CDG 59 a lancé une première campagne de promotion interne envers l'ensemble des mairies de moins de 2 000 habitants ; l'objectif étant celui d'établir au plus vite une première liste d'aptitude pour répondre aux attentes des collectivités.

Ainsi 51 secrétaires généraux de mairie ont ainsi pu être inscrits sur la liste d'aptitude de promotion interne dérogatoire en novembre 2024.

Le candidat admis à l'examen, inscrit sur la liste d'aptitude, ne peut être recruté que pour exercer des fonctions de SGM. Il a l'obligation d'exercer ces fonctions pour une durée minimale de trois ans à la date de sa titularisation.

interne dérogatoire en novembre 2024.

Le CDG 59 recense les nouvelles propositions des collectivités afin d'établir une deuxième liste d'aptitude en juin prochain.

Témoignage de Clémence GUESSARD et Solange LEMAITRE, stagiaires de la formation SGM - session 2024

« C'est une formation qui offre un socle de connaissances complet et une vision générale des métiers de la filière administrative en collectivités. Le stage permet de mettre un premier pied dans ce milieu professionnel » selon Clémence.

Pour Clémence, devenir SGM n'est pour l'instant pas dans ses projets car c'est un métier qui demande une expertise qu'elle ne maîtrise pas encore. Cependant, suite à la formation, elle s'oriente vers un poste en collectivité, au niveau du secrétariat, de l'État-Civil ou encore dans la gestion des cimetières afin d'enrichir son expérience.

Pour Solange, en reconversion professionnelle, la formation n'a fait que conforter son choix : « Être utile et travailler pour l'intérêt général ! ».

Le stage en immersion permet d'être confronté à la vie quotidienne d'une mairie, de la gestion des factures au contrôle de légalité. Il complète parfaitement la formation théorique. Lors de son stage, Solange a pu intégrer l'ensemble des services de la commune et partager leur quotidien. Elle a particulièrement apprécié les nombreux échanges qu'elle a pu avoir avec le public, l'équipe municipale. « J'ai

pu me rendre compte à quel point la mairie est un service public important. J'ai été surprise de voir quelles sont les typologies de demandes et les attentes qu'ont les habitants envers leur mairie ! Cela passe par une simple demande de renouvellement de pièce d'identité, d'une demande de permis de construire mais aussi d'animal trouvé sur la voie publique ou encore de conflit de voisinage ».

Toutes les deux conseillent la formation à toute personne qui souhaite découvrir les métiers des collectivités publiques locales ou qui a le projet d'intégrer la fonction publique territoriale. Solange souligne la formation très complète et l'accompagnement du CDG 59 dans la recherche du stage. « Si vous êtes motivés, que vous avez le sens relationnel et que vous aimez la polyvalence, alors foncez ! » ■



Vous êtes une collectivité et vous souhaitez accueillir un stagiaire SGM, contactez la MIT au 03.59.56.88.31- interim@cdg59.fr



Le CDG 59 recrute un chargé d'animation du réseau de secrétaire général de mairie

La loi du 30 décembre 2023 a complété le champ de compétences obligatoires des CDG par l'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie dans leur ressort territorial qui doit rester complémentaire aux autres dispositifs animés par d'autres acteurs locaux. Dans ce sens, le CDG 59 recrute actuellement un chargé de mission emploi et animation du réseau des secrétaires généraux de mairie.

Ce dernier aura pour activités principales la coordination et l'animation du réseau des SGM à travers :

- la mise en place d'un plan d'actions opérationnel
- le développement et la dynamisation du réseau
- la conception des outils, des supports d'animation et d'accompagnement, individuels et collectifs

Si vous connaissez les spécificités des collectivités rurales, le fonctionnement des administrations et des établissements publics, si vous savez travailler en équipe de manière autonome, en mode projet et animer des groupes de travail, si vous maîtrisez les outils de bureautiques et collaboratifs, alors n'hésitez plus à postuler ou à nous contacter.



Info+

Vous souhaitez postuler? Contactez nos services : drh@cdg59.fr

DEVENIR SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE GRÂCE AU DISPOSITIF DE FORMATION DU CDG 59

Depuis 2016, la Mission Interim Territorial (MIT) du CDG 59, en partenariat avec le CNFPT et France Travail, favorise l'accès au métier de secrétaire général de mairie. Des candidats issus de différents horizons (fonctionnaires en disponibilité, à temps non complet ou profils externes) ont la possibilité d'intégrer une formation spécifique qui se déroule en deux phases :

1/ Une phase « théorique » d'une durée d'un mois dispensée par des professionnels territoriaux au sein du CNFPT. Elle s'articule autour de 4 modules :

- Assister et conseiller les élus de la commune : l'environnement territorial, le fonctionnement et le suivi du conseil municipal ...
- Assurer les services à la population de la commune : l'état civil, la gestion de la liste électorale, la gestion des cimetières, l'urbanisme
- Gérer les services de la commune : les finances publiques locales, les marchés publics, les ressources humaines, ...
- Organiser son travail dans la commune : les écrits professionnels, les fondamentaux de la sécurité informatique, ...

2/ Une phase « pratique », les participants réalisent un stage en immersion de 25 jours au sein d'une mairie à proximité du lieu de résidence du stagiaire. L'objectif étant de découvrir l'organisation



Éric DURAND, président du CDG 59 lors de la clôture de la formation SGM au CNFPT.

d'une mairie, ses différents services et de pouvoir mettre en pratique les apports théoriques préalablement acquis.

La formation 2024 a accueilli 14 stagiaires ; à l'issue de la formation, quatre d'entre eux étaient recrutés et quatre autres devaient être reçus pour des entretiens d'embauche en collectivités.

La reconduction d'une session de formation est programmée en 2025. Plus d'information à venir.

Entretien avec Anthony DUTHILLEUL

Président de l'amicale des DGSG Flandre - Métropole - Douaisis

(Directeur Général et Secrétaire général de Mairie)

Pourquoi le métier de SGM est essentiel à la bonne efficacité du service public ?

Le Secrétaire Général de Mairie est un pilier de l'administration communale. Sa polyvalence et ses compétences variées sont indispensables au bon fonctionnement de la collectivité.

Au sein des petites communes, il est souvent le seul garant de la bonne gestion administrative, financière et juridique de la collectivité.

En tant que conseiller technique et administratif, il aide les élus locaux à prendre des décisions éclairées.

Proche des agents, pas trop éloigné des élus, à l'écoute des attentes de la population, le Secrétaire Général de Mairie est aujourd'hui un chef d'orchestre qui interprète une partition de plus en plus complexe mais avec précision et passion.

Pourquoi était-il si important de valoriser ces fonctions ?

Il est aujourd'hui évident que le métier de Secrétaire Général de Mairie est en tension. Les conditions d'emploi offertes par les petites collectivités et la complexité de la tâche n'attirent pas les candidats, souvent détournés par les sirènes des plus grosses collectivités.

L'isolement, la difficulté d'accès à la formation, l'extrême polyvalence du métier, le faible niveau de rémunération sont autant de freins qui ne participent pas à l'attractivité de ce métier.

La récente réforme ne répondra pas à tous les problèmes, mais elle met en lumière le métier et facilite le déroulement de carrière de collègues qui ne trouvent pas le temps de préparer les concours synonymes d'un avancement rapide.

Elle vient également récompenser les efforts fournis par de nombreux collègues qui ne rechignent pas à la tâche et parfois depuis de très nombreuses années.

Comment évolue le métier de SGM ?

Comme je le disais précédemment, le Secrétaire Général de Mairie est aujourd'hui un chef d'orchestre qui évolue dans un environnement de plus en plus complexe.

Il n'est pas une année sans qu'une réforme majeure ne soit venue bouleverser le métier.

Un Directeur Général des Services peut s'appuyer sur un directeur financier pour mettre en place le Prélèvement à la Source, la



Déclaration Sociale Nominative, pas le Secrétaire Général de Mairie.

Le transfert du PACS, le changement de prénom ? C'est aussi le Secrétaire Général de Mairie qui analysera ces évolutions en s'appuyant sur l'agent d'accueil, entre deux factures de cantine.

Le Secrétaire Général de Mairie doit appréhender, comprendre les réformes, interpréter des circulaires préfectorales, souvent seul derrière son écran. Il doit trouver le temps de faire tourner la mairie, tout en maintenant à niveau ses connaissances. En termes de charge mentale, il y a des métiers moins stressants.

Et pourtant ce métier est sûrement le plus complet dans le bloc communal car il nécessite de solides connaissances dans tous les domaines.

Quand on ne les a pas, il ne faut pas hésiter à décrocher son téléphone, contacter le collègue de la commune voisine, qui aidera sûrement à trouver un début de solution.

Le réseau professionnel est la clef de voûte du métier de Secrétaire Général de Mairie, et l'Amicale des Directeurs Généraux de Services et des Secrétaires Généraux en est la facilitatrice.



Michel DECOOL, administrateur délégué du CDG 59, Deborah DUMOULIN-LACOYE, DGS et Catherine RUFFIÉ, DGA du CDG 59 aux côtés d'Anthony DUTHILLEUL lors de l'AG de l'Amicale des DGSG en novembre 2024.

FINANCES : retour sur le budget 2025 du CDG 59

Le budget primitif du CDG s'élève à 17,3 millions d'euros dont 11,6 millions sont dédiés aux dépenses de personnel qui accompagnent au quotidien les collectivités. Les cotisations des adhérents, quant à elles, représentent 46,3% des recettes.

Le budget 2025 pérennise la volonté du CDG de développer son offre de service notamment sur le volet santé dans le cadre du maintien dans l'emploi et l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il vise aussi à

mettre en place un véritable plan d'actions en matière d'attractivité dans la fonction publique territoriale et à renforcer les services d'expertise dans le domaine des ressources humaines.

L'exercice précédent ainsi que le projet de budget 2025 ont permis de dégager un excédent de façon à financer les investissements à venir notamment la mise en œuvre du plan pluriannuel d'investissement (PPI) centré sur la valorisation du patrimoine et la rénovation énergétique des bâtiments. Conscient des difficultés budgétaires rencontrées par les collectivités territoriales, le CDG 59 n'augmentera pas le montant de ses cotisations. ■



PROJETS 2025

➤ Schéma régional de mutualisation

- Le CDG 59 assure le chef de filât pour l'observatoire de l'emploi
- Renforcement de la mission « attractivité de la fonction publique territoriale ». Expérimentation de 6 mois engagée à l'échelle régionale

➤ Accompagnement des RH des collectivités

- Poursuite des actions de sensibilisation autour de la gestion des carrières
- Renforcement du conseil statutaire
- Poursuite de la mise en œuvre du plan d'actions du conseil médical pour accélérer les délais d'instruction et améliorer le niveau de service
- Déploiement de l'assurance statutaire et les nouvelles modalités d'accompagnement des collectivités
- Poursuite du déploiement de la Protection Sociale Complémentaire et de l'information sur les évolutions en cours

➤ Transitions numériques

- Déploiement du service archivage numérique et maintien de la conformité au référentiel de certification NF 461
- Accompagnement des collectivités dans le champ des transitions numériques

➤ Emploi territorial

- Le CDG 59 organise 12 concours et examens professionnels

➤ Politiques de santé au travail

- Équipe pluridisciplinaire étoffée (médecins, infirmiers...) pour assurer le suivi de 35 000 agents
- Mise en œuvre du projet « Pair-aidance » soutenu par le Fonds National de Prévention

➤ Modernisation du CDG 59

- Renforcement de l'attractivité du CDG 59
- Réalisation du H-TAG Projet (Harmoniser et Transformer avec Agilité)
- Entretien du patrimoine (siège, salles de concours et d'examens, bâtiments...) : mission d'études et de programmation de travaux en cours
- Evolution de l'environnement numérique en adéquation avec les besoins des agents et des collectivités

➤ Proximité

- Animation du réseau des secrétaires généraux de mairie
- Développement des antennes Santé au travail au plus proche des agents
- Proposition de rendez-vous CDG Info et Webinaires pour répondre au mieux aux attentes des employeurs territoriaux
- Mise en place de rencontres dans chaque arrondissement

UN BUDGET DE FONCTIONNEMENT DE 17,3 MILLIONS D'EUROS

Le budget réalisé en 2024 a atteint 17 millions d'euros et sera pour 2025 de 17,3 millions d'euros. Le CDG 59 étant un établissement de services au bénéfice des collectivités, la masse salariale est le premier poste de dépenses de fonctionnement.

Dispositif de signalement

Lors de la séance du 29 juin 2021, le Conseil d'administration du CDG 59 a validé la mise en place d'un dispositif interne pour signaler violences, harcèlement, discrimination et agissements sexistes. Ce dispositif inclut :

- 1. Recueil des signalements :** une permanence d'écoute, composée d'agents formés à l'écoute active, joignable par numéro vert et mail sécurisé.
- 2. Orientation des signalants :** une commission restreinte et une cellule de signalement pour guider les victimes ou témoins vers des structures compétentes ou autorités.
- 3. Traitement des situations :** avec le consentement du signalant, le CDG 59 informe l'employeur et propose des mesures comme le conseil organisationnel, le soutien psychologique et social, les enquêtes administratives ou la médiation professionnelle.

Les collectivités et établissements publics affiliés ou adhérents au CDG 59 peuvent souscrire à ce dispositif par convention. Deux types de conventions précisent les modalités d'accès.

COMPOSITION DES INSTANCES :

- Permanence d'écoute : 15 agents recueillent les signalements et produisent des rapports anonymisés.
- Commission restreinte : dirigée par la coordinatrice, cette instance oriente les signalants vers des structures adaptées.
- Cellule de signalement : composée de 8 experts (psychologue, médecin, juriste, etc.), elle analyse les cas complexes, identifie les soutiens adaptés et propose des mesures concrètes.

ASPECTS FINANCIERS :

- Pour les affiliés : prestation socle incluse dans la cotisation additionnelle, autres prestations facturées selon les tarifs en vigueur.
- Pour les non-affiliés : prestation socle à 5€/agent/an, autres prestations facturées.

ÉVOLUTIONS 2025 :

La convention renouvelée à compter de 2025 introduit :

- 1.** La gestion du dispositif par la Direction Santé Sécurité et Qualité de Vie au Travail, Laurence MARTINET en est la coordinatrice

Violence
Harcèlement
Discrimination...

Ne restez pas isolé, faites-vous accompagner !

CDG⁵⁹ Centre De Gestion de la fonction publique territoriale du Nord
L'expert RH des collectivités

- 2.** Les permanences élargies à 5 jours/semaine
 - 3.** La commission restreinte responsable de l'examen et de l'orientation de tous les signalements
 - 4.** La cellule de signalement réservée aux cas complexes nécessitant une expertise multidisciplinaire
- Ces améliorations visent à renforcer l'accessibilité et l'efficacité du dispositif.

PLAN D' ACTIONS DU CONSEIL MÉDICAL : de nouvelles avancées

Le CDG 59 continue à optimiser les procédures d'instruction et de suivi du Conseil médical afin de renforcer la qualité du service rendu aux collectivités. Après la mise en place d'une rubrique dédiée sur le site Internet et l'organisation de rencontres avec les plus grandes collectivités pour échanger sur les dossiers les plus complexes, les actions se poursuivent en 2025.

SENSIBILISATION DES MÉDECINS AGRÉÉS

Le Centre De Gestion a organisé une première rencontre en début d'année avec les médecins agréés du Département.

Cette rencontre a permis de revenir sur les différents cas de saisine et d'expertise médicale et de cibler les attentes et enjeux pour chacune d'entre elles. Elle a également été l'occasion d'échanger sur le contenu même des expertises et sur les thématiques les plus complexes à gérer, notamment les cas d'imputabilité.

OPTIMISATION DE LA PLATEFORME AGIRHE

Le Conseil médical finalise la dématérialisation des procédures de saisine et de suivi des demandes via la plateforme AGIRHE qui sera effective dès le 1^{er} mai prochain.

Concrètement, les collectivités pourront désormais saisir leurs demandes



et téléverser la majorité de leurs pièces justificatives sur AGIRHE. La plateforme deviendra un vrai outil de suivi pour les collectivités. Un guide des procédures de saisine ainsi que des webinaires seront également organisés en avril pour sensibiliser les collectivités sur les nouvelles fonctionnalités.

Enfin, le Conseil médical ira à la rencontre des collectivités lors de réunions sur les différents arrondissements afin d'échanger sur ces nouvelles pratiques qui accéléreront et fluidifieront le lien avec les collectivités. ■

PROMOTION INTERNE 2025 : application des nouveaux critères



Les nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG) en matière de promotion interne sont désormais effectives.

Pour rappel, ces critères s'articulent autour de 4 grands axes : **le parcours professionnel, la formation, la valeur professionnelle, le niveau de responsabilité des missions exercées.**

Les agents devront par ailleurs être acteurs de leur promotion interne en motivant leur souhait d'accéder à une nouvelle

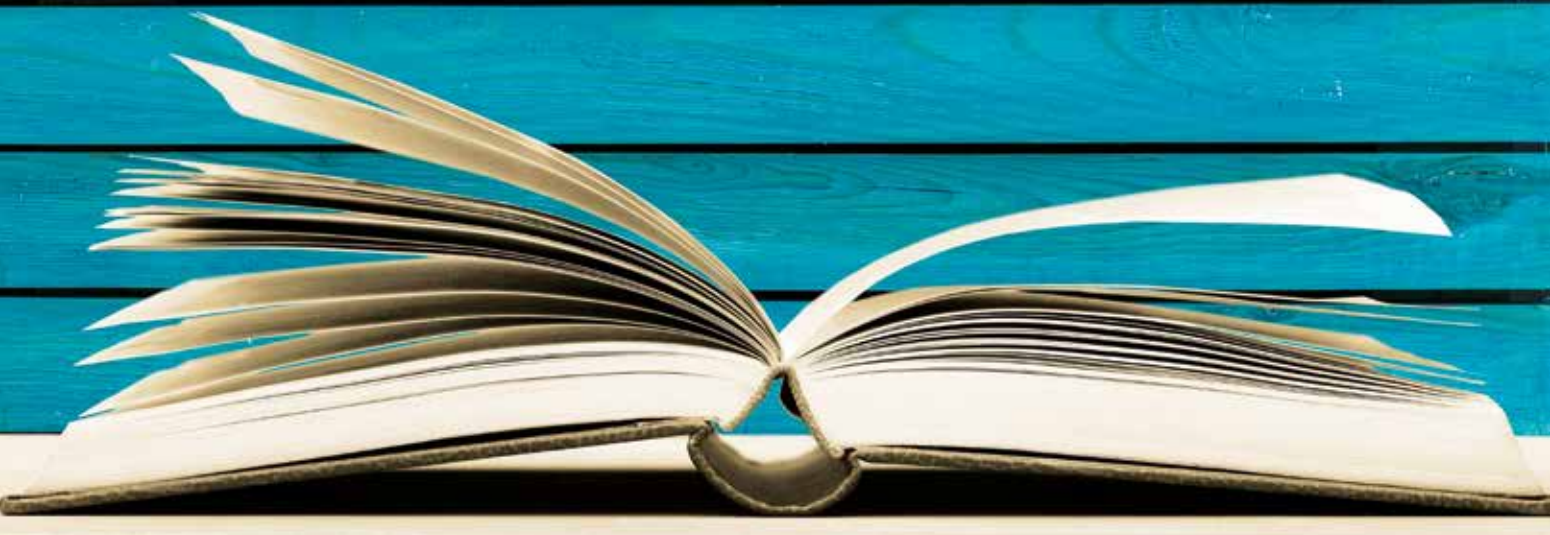
catégorie hiérarchique au regard de leur parcours et de leur projet professionnel.

Si les modalités de calcul des quotas de promotion se sont assouplies (1 poste ouvert à la promotion interne pour 2 recrutements ou nominations sur concours), les propositions des collectivités restent très nombreuses et obligent le CDG 59 à devoir les analyser et les sélectionner. Cet examen doit ainsi pouvoir reposer sur des critères objectifs, transparents, basés avant tout sur le mérite et le niveau de responsabilités occupées.

La procédure de recensement des propositions pour l'année 2025 a été lancée en décembre 2024 et s'est clôturée le 14 février 2025. Deux campagnes de promotion interne seront organisées en juin et en novembre 2025. Les listes d'aptitude seront publiées sur le site du CDG 59.

Toutes les informations liées aux critères d'analyse des propositions et à la procédure de promotion interne sont également accessibles sur le site Internet.

... À LIRE, À VOIR



> LES DÉCISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 6 FÉVRIER 2025

Dans le cadre de la création d'un réseau de pair-aidance, afin de faciliter le retour à l'emploi des agents en congés maladie, le conseil d'administration a approuvé **le recrutement de pairs-aidants ou de pairs-experts vacataires pour animer le réseau de pairaidance** ainsi que la rémunération de ce personnel participant à ce réseau, afin que la charge ne revienne pas à l'employeur.

La **modification et l'adaptation du règlement général des concours et examens professionnels** organisés par le CDG 59 portant sur l'évolution des pratiques et notamment en dématérialisant la correction des copies ainsi que les bordereaux de notation des épreuves orales ont été adoptées.

La signature de la convention tripartite entre la communauté d'agglomération de la Porte du Hainaut pour la **mission de délégué des données mutualisées** a été autorisée.

Le partenariat avec l'ARPEJEH a été reconduit. Cette association

engagée dans les actions en direction de l'emploi des personnes en situation de handicap, de l'égalité des chances et de la diversité, contribue à enrichir l'engagement du CDG 59 en tant qu'acteur du rapprochement des collectivités employeuses et des jeunes en situation de handicap.

La nouvelle convention de mutualisation de la coopération régionale des CDG des Hauts-de-France sur le projet d'attractivité a été approuvée. Ce projet a pour ambition d'améliorer et de renforcer l'attractivité de la Fonction Publique Territoriale. Le CDG 59 devient le chef de filât de l'attractivité et une proratisation en fonction du temps de travail dédié à la coopération régionale a été posée. La chargée de projet attractivité exercera ses missions à mi-temps au profit de la coopération régionale pour une durée expérimentale de 6 mois.

Enfin, **le budget primitif a été approuvé** à l'unanimité. Ce dernier s'équilibre à 17 351 800 € en fonctionnement et à 826 000 € en section d'investissement.

▶ **Entrée en vigueur progressive de la partie réglementaire du code général de la fonction publique**

Après l'entrée en vigueur de la partie législative du code général de la fonction publique (CGFP), le 1^{er} mars 2022, la partie réglementaire dudit code entrera progressivement en application en transposant et supprimant les différents décrets applicables à la Fonction publique.

Ainsi, le décret n°2024-1038 du 6 novembre 2024, paru au JORF du 19 novembre, vient créer les deux premiers livres de la partie réglementaire du CGFP :

- **Livre I** : "Droits, obligations et protections"
- **Livre II** : "Exercice du droit syndical et dialogue social".

Ce décret est entré en application depuis le 1^{er} février 2025 à l'exception des dispositions relatives au vote électronique par internet pour les élections professionnelles qui entreront en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Pour toute information complémentaire, les collectivités peuvent télécharger **le nouveau CDG-INFO2024-8 relatif à l'application progressive de la partie réglementaire du code général de la fonction publique dans la partie carrière/documentation statutaire/CDG-INFO**.

▶ **La titularisation des apprentis en situation de handicap**

Le décret n° 2024-1207 du 23 décembre 2024 apporte des modifications à la procédure expérimentale de titularisation des apprentis en situation de handicap dans le secteur public.

Cette titularisation, prévue par l'article 91 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique, s'applique à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Les dispositions du nouveau décret sont entrées en vigueur le 25 décembre 2024. La titularisation reste une possibilité pour la collectivité qui peut ne pas donner suite à la demande de l'apprentis. **Les collectivités peuvent télécharger la mise à jour du CDG-INGO2020-19.**

► Temps partiel des agents publics (fonctionnaires et agents contractuels)

Le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 paru au JO du 31 décembre 2024 assouplit les conditions d'attribution du temps partiel. Il permet aux fonctionnaires territoriaux à temps non complet et aux agents contractuels à temps non complet de bénéficier du temps partiel sur autorisation alors qu'auparavant ils en étaient exclus. Par ailleurs, il n'est plus exigé des agents contractuels à temps complet de condition d'ancienneté pour bénéficier du temps partiel sur autorisation.

S'agissant du temps partiel de droit, la condition d'ancienneté requise a été supprimée pour les agents contractuels.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Pour toute information complémentaire, les collectivités peuvent télécharger le nouveau CDG-INFO2025-1 "Les modifications statutaires relatives au temps partiel des fonctionnaires et agents contractuels" dans la partie carrière/documentation statutaire/CDG-INFO classés par année de parution/année 2025.

Les arrivées et les départs

LES ARRIVÉES :

- > **Fael DJOUSSOUF**, le 01/12/2024, Apprenti comptable
- > **Ophélie DUMOTIER**, le 06/01/2025, Agent d'accueil
- > **Mathilde HEREL**, le 06/01/2025, Responsable des études statistiques & prospectives
- > **Emmanuelle GATZE**, le 13/01/2025, Archiviste
- > **Jeffrey MARLOT**, le 13/01/2025, Agent d'entretien
- > **Salomé CHIVET**, le 01/02/2025, Juriste
- > **Marie TRIOT**, le 22/02/2025, Responsable du service des archives
- > **Thierry DUQUENOY**, le 31/03/2025, Responsable du service Gestion des carrières & accompagnement juridique RH & statutaire

LES DEPARTS :

- > **RAMALHO Emilie**, 02/12/2024, Infirmière en santé travail
- > **VANSTRACEELE Delphine**, 31/12/2024, Gestionnaire de paie
- > **WAIMO Marie-Rose**, 07/01/2025, Gestionnaire concours

- > **KALIPE Vahina**, 28/02/2025, Médecin du travail

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- > **José Martinho DA SILVA** est installé en tant que membre titulaire représentant les établissements publics adhérents au socle commun, suite à la démission de Julien GOKEL, Vice-président de la CUD.

LES NOUVEAUX MAIRES // LES DÉCÈS :

- > **Vincent DUCOURAU**, Maire de CAPINGHEM le 8 décembre 2024, suite à la démission de **Christian MATHON**
- > **Catherine VANDEWALLE-UYTTERHAEGEN**, Maire de TILLOY-LEZ-MARCHIENNES, le 23 janvier 2025 suite à la démission de **Marie CAU**
- > **Marie-Madeleine LEFEBVRE**, Maire de AUBIGNY-AU-BAC le 1^{er} février 2025 suite au décès d'**Alain BOULANGER**, le 21 janvier 2025
- > **Fabien ROUSSEL**, Maire de SAINT-AMAND-LEZ-EAUX, le 30 janvier 2025 suite à la démission de **Alain BOCQUET**
- > **Emeline VANHESSCHE**, Directrice Générale Adjointe du CDG 80, décédée le 29 janvier 2025

AGENDA - Dates à retenir

- > **Conseil Médical en formation restreinte** : 2 avril et 2 mai
- > **Conseil Médical en formation plénière** :
 - Collectivités et établissements affiliés : 25 avril et 23 mai
 - Collectivités et établissements adhérents au socle commun : 4 avril et 16 mai
- > **CAP A et B, CAP C et CCP** : 31 mars
- > **CST et F3SCT** : 23 mai (date limite de dépôt des dossiers le 18/04)
- > **Webinaire « Dispositif de signalement »** : 6 mars 2025
- > **Journée internationale des droits des femmes** : 8 mars 2025



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** : Février 2025
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 900 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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

CONGRÈS 2025

de la

FNCDG



 **FNCDG**

Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Lille Grand Palais

Du 4 au 6 juin 2025

www.congres.fncdg.com

CDG⁵⁹
