

C Public

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



Emploi territorial Où sont les candidat-es ?

DOSSIER > P.6

> P. 10
Jurys de concours,
comment ça marche ?

> P. 11
Nouveau : une antenne
médicale à Valenciennes

> P. 12
Christophe Hervouet,
Président du tribunal
administratif





Éric **DURAND**

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

LA QUESTION DE NOS RESSOURCES HUMAINES EST RÉSOLUMENT L'ENJEU DE CETTE MANDATURE

Il nous faut donc apporter aux générations à venir un côté attrayant de nos métiers publics en donnant la visibilité d'un véritable parcours professionnel avec des perspectives d'évolution.

Nous devons également laisser aux élu-es locaux-ales assurer leur fonction d'employeur-se en leur proposant un peu plus d'aisance en matière de valorisation de carrière de leurs agent-es et des quotas supplémentaires en matière de promotion interne.

Enfin, ne nous le cachons pas, il est nécessaire d'avoir une politique de rémunération plus incitative.

La qualité de notre service public territorial est en jeu

Nous l'avions imaginé dans de nombreux scénarios, mais elle nous apparaît aujourd'hui plus forte que jamais : la question des ressources humaines devient un enjeu majeur.

Avec la crise sanitaire et économique associée à une baisse de nos recettes financières, la gestion du personnel s'impose désormais aux élu-es. Le manque d'attractivité de la Fonction Publique Territoriale nous confronte toutes et tous à des difficultés de recrutement et ce dans toutes les catégories du-de la secrétaire de mairie au-à la gestionnaire de paie. La grande méconnaissance de la diversité de vie professionnelle dans la territoriale ne permet pas aux jeunes de se projeter dans cette voie.

EN IMAGE

EMPLOI TERRITORIAL, OÙ SONT LES CANDIDAT-ES ?

L'étude publiée en janvier 2022 sur l'attractivité de la fonction publique territoriale constate que 39 % des employeur-ses territoriaux-ales disent éprouver des difficultés à attirer des candidat-es en 2021, soit 9 % de plus qu'en 2015. Ajouté à cela qu'1 agent-e sur 5 sera en âge de prendre sa retraite en 2025 et que seulement 7 % des effectifs ont moins de 30 ans. La question des ressources devient un enjeu majeur développé dans le dossier de ce CPublic n° 52. ■



LE ZOOM



DÉMATÉRIALISATION DES SERVICES PUBLICS : TROIS ANS APRÈS, OÙ EN EST-ON ?

Le rapport du défenseur des droits qui vient d'être publié, met en exergue de grandes disparités en matière d'inclusion numérique et donc d'accès à ses droits pour de nombreux publics, dont les jeunes, les personnes âgées, en situation de handicap, les étrangers... « *Le développement d'un accès numérique aux démarches administratives constitue un progrès s'il s'accompagne de garanties essentielles pour l'ensemble des usager-es, notamment le maintien systématique d'un accès alternatif et la possibilité d'un accompagnement suffisamment proche, compétent et disponible* ». Claire Hédon, défenseure des droits. ■

Info +

A retrouver sur le site
www.defenseurdesdroits.fr
> rapport dématérialisation des services publics trois ans après

ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP ET ACCÉDER AUX MÉTIERS DE LA TERRITORIALE

A partir de la 4^e, collégien·nes et lycéen·nes sont convié·es au forum des métiers, à la rencontre des professionnel·les de la Fonction publique territoriale. L'Arpejeh accompagne les jeunes en situation de handicap dans la découverte des métiers et dans leur insertion professionnelle.

80 % des bacheliers et bachelères en situation de handicap ne poursuivent pas leurs études... alors qu'une majorité d'entre eux-elles en seraient capables.

leur parcours, leurs expériences, leur quotidien... bref, commencer à découvrir le monde économique et professionnel !

Le CDG 59 est très attaché à cet événement où, une fois par an, les salarié·es des collectivités et des entreprises membres de l'association viennent présenter leur métier à des élèves en situation de handicap. Les échanges se déroulent librement sur les stands et permettent aux jeunes d'interroger les professionnel·les présent·es sur les métiers de leur branche, sur



Info +

Forum des métiers Arpejeh du mardi 22 mars 2022 de 10 h à 17 h à la Chambre de métiers et de l'artisanat (CMA) Hauts-de-France - Place des Artisans à Lille

Le CDG 59 vous accompagne dans votre projet d'inclusion du handicap par l'apprentissage :

www.cdg59.fr > emploi > apprentissage

Contact : Anne POTTIER - pottier.a@cdg59.fr

RENCONTRES TERRITORIALES DE L'AVESNOIS

L'attente était forte, ce 24 février dernier, à en voir l'affluence lors de ces nouvelles rencontres des Maires avec Eric Durand, Président du CDG 59. Merci à Messieurs Bernard Baudoux, maire d'Aulnoye-Aymeries, et Pascal Noyon, maire de Felleries, d'avoir accueilli chaleureusement les services du CDG dans leurs communes.

Rappelons que Christine Basquin, Maire de Sains-du-Nord est la référente du CDG 59 pour l'Avesnois et qu'elle peut être saisie à l'adresse mail : basquin.c@cdg59.fr



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE : DES OUTILS TRÈS SIMPLES À DISPOSITION

Il y a tout juste un an, les premiers rapports d'égalité des collectivités locales et des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) de plus de 20 000 habitant·es ont été présentés en Préfecture, ainsi que leur premier plan d'action pluriannuel devenu obligatoire.

Partage de bonnes pratiques : forts de cette expérience, les CDG de la Nouvelle Aquitaine ont développé deux outils pour faciliter aux employeur·ses la construction de leur engagement, qui sont : le baromètre d'évaluation de l'égalité professionnelle ; et l'outil d'aide à l'élaboration des plans d'action triennaux.

L'Observatoire de l'emploi et de la Fonction Publique Territoriale de Nouvelle-Aquitaine propose de les mettre à disposition, à titre gracieux et sur simple demande, des Centres de gestion coordinateurs. Ainsi, le Centre de gestion du Nord les met à disposition des employeur·ses ayant réalisé leur Rapport Social Unique pour l'ensemble des CDG des Hauts-de-France.



<https://www.unwomen.org/fr>
L'ONU femmes a inscrit la Journée internationale des femmes, le 8 mars 2022, sous le thème de « L'égalité aujourd'hui pour un avenir durable ».

Info +

Pour obtenir ces outils et un accompagnement sur l'égalité professionnelle, contactez la Direction de l'emploi du CDG 59, à emploi@cdg59.fr ou sur le site du CDG 59.

LES CENTRES DE GESTION DES HAUTS-DE-FRANCE FÉDÉRÉS AUTOUR D'UN SCHEMA COMMUN



S'unir pour mutualiser les forces respectives : si la coordination des Centres de gestion doit être invisible et surtout apporter plus d'efficacité pour les collectivités et les EPCI, pour autant, elle représente une transformation importante. Depuis un an, les Présidents et Directeur-rices des CDG s'entendent sur un schéma qui sera adopté au premier semestre 2022.

Forces, faiblesses, axes de progrès... ce travail de concertation s'est notamment appuyé sur un état des lieux et une étude menée

par le cabinet Politeia, sur un échantillon représentatif de 300 collectivités.

Celle-ci caractérise, entre autres, la relation avec les CDG. Les niveaux de satisfaction sont forts, près de 70 % des répondant-es pour chaque étape, voire très forts pour près de 20% des répondant-es. Les enjeux d'amélioration se situent sur les étapes de suivi de la prise en charge des demandes et le délai de traitement qui sont les 2 étapes ayant le plus grand nombre de réponses insatisfaisantes (15 et 17 %).

Par ailleurs, l'étude révèle que si des missions sont clairement identifiées et apportent une pleine satisfaction, comme l'organisation des concours, les carrières, la retraite, le conseil juridique, le secrétariat et la gestion des instances, la médecine, la prévention des risques professionnels, les marchés publics, le chômage, l'archivage...

D'autres demandent à être connues comme : la GPEEC, la paie, l'incapacité, inaptitude et reclassement, la formation des secrétaires de mairie, le RGPD, la psychologie du travail, le conseil en évolution professionnelle, la déontologie, l'ergonomie, le remplacement et intérim, la mobilité, le conseil en organisation, l'aide au recrutement, l'apprentissage...

Info+

L'ensemble de l'offre de services du CDG 59 disponible sur www.cdg59.fr

Fort de ce constat, le CDG 59 a mis à disposition des collectivités et établissements publics la grille de l'ensemble de ses prestations.

www.cdg59.fr > le CDG > offre de services

VOS BOÎTES À OUTILS EN LIGNE

Protection sociale complémentaire - PSC

Le CDG 59 poursuit son travail d'accompagnement et de recensement des besoins et des attentes des collectivités. A cet effet, une enquête est mise à leur disposition sur le site internet du CDG. Celle-ci permettra au centre de gestion de souscrire dans les meilleures conditions possibles, les conventions de participation tant en santé qu'en prévoyance.

Info+

www.cdg59.fr > accompagnement emploi et rh > protection sociale



Élections professionnelles le 8 décembre 2022. Anticipez!



Toutes les collectivités et EPCI sont impactées. Si, pour les élections du Comité social territorial, le CDG 59 organise les élections pour les collectivités et établissements publics de moins de 50 agent-es ; quand il y a plus de 50 agent-es, c'est à l'employeur-se d'assurer la tenue en bonne et due forme des élections. Le Centre de gestion peut néanmoins être accompagnant.

Info+

www.cdg59.fr > élections professionnelles



ACCÈS AU NUMÉRIQUE : MOBILISÉS AUPRÈS DES PETITES COLLECTIVITÉS



TÉMOIGNAGE D'ALAIN MENSION

Premier Vice-Président
Maire de Raimbeaucourt
Délégation : Systèmes d'information /
Transitions numériques



Alain Mension : mension.a@cdg59.fr
Sylvain Defromont,
Directeur des systèmes d'information ;
defromont.s@cdg59.fr

Le CDG 59 et ses partenaires viennent de signer leur engagement auprès des collectivités de moins de 1 000 habitant-es pour les équiper en matériels informatiques et les accompagner dans leur prise en mains.

J'ai à cœur de porter ce projet tant les enjeux sont de taille pour les collectivités et au vu des difficultés rencontrées par certaines d'entre-elles depuis le début de la crise sanitaire.

Une convention de partenariat unit dorénavant les opérateurs La Fibre Numérique 59 62 et Somme Numérique au CDG 59, pour assurer l'équipement et l'accompagnement des collectivités du Nord. La Mission Transitions Numériques de la Région Hauts-de-France, qui soutient financièrement cette initiative souhaite, ainsi, favoriser le développement et le déploiement d'une offre de services numériques homogène sur tout le territoire régional. Une convention

similaire unit le CDG 62 et ces partenaires.

Dans un premier temps, il est envisagé de proposer cet accompagnement en priorité aux collectivités de moins de 1 000 habitant-es, qui nécessiteraient le déploiement d'outils et de services numériques dont elles ne disposent pas à l'heure actuelle.

Concrètement, il s'agira de fournir du matériel informatique ; d'accéder à une plateforme mutualisée de dématérialisation des marchés publics ; de fournir un tiers de Télétransmission pour dématérialiser l'envoi des actes ; de disposer d'un système de sauvegarde dans un espace sécurisé distant ; d'accompagner l'usage d'un service mutualisé d'archivage numérique ; de permettre aux communes qui n'ont pas de site internet d'assurer une présence en ligne minimale avec une adresse de messagerie du type contact@nom-de-la-commune.fr ; de fournir un espace de partage de fichiers interne et externe facilitant les échanges entre agent-es et élu-es, le télétravail... ■

BUDGET 2022 : PRIORITÉ À LA SANTÉ AU TRAVAIL



TÉMOIGNAGE DE CHRISTINE BASQUIN

Quatrième Vice-Présidente
Maire de Sains-du-Nord
Délégation : Finances/Carrières/CNRACL



Christine Basquin : basquin.c@cdg59.fr

En ce début d'année, nous avons présenté aux membres du Conseil d'administration les orientations budgétaires du Centre de gestion, les priorités, les réserves émises, l'équilibre fragile.

Dans les principes directeurs, nous retiendrons une attention particulière à établir un équilibre qui tient compte de ce contexte sanitaire atypique, pouvant impacter les services refacturés de l'ordre de **2,8 millions d'euros**, soit 20,3 % des recettes du CDG 59.

La plus grande part des recettes est liée aux cotisations et contributions de chacun-e de l'ordre de **6,8 millions d'euros**, soit 49,1 % des recettes pour le Centre. Autres recettes significatives, celles relatives au transfert du CNFPT pour l'organisation des concours à

hauteur de 1,7 million d'euros, soit 12,5 % des recettes.

Le deuxième principe directeur est la maîtrise de la masse salariale, principale dépense pour le CDG 59 qui est un organisme de services s'appuyant sur son personnel. Celle-ci est de l'ordre de **10 millions d'euros**. Pour maintenir le cap en 2022, cela passe par une stabilisation des effectifs, des créations de postes certes, mais par redéploiement ou recherche de recettes nouvelles. La priorité est accordée à un renforcement des effectifs de l'équipe médicale, pour la médecine professionnelle et la prévention des risques.

En troisième principe, notons la volonté de rechercher des financements pour accompagner les projets innovants. Nous avons déjà à notre actif, pour 2022, l'obtention d'une subvention d'un outil de partage numérique et une autre demande est en cours pour accompagner le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. ■

Emploi territorial, où sont les candidat·es ?

L'enjeu du renforcement de l'attractivité de la fonction publique a pris une dimension particulièrement stratégique en France. Pouvoir bénéficier d'un service public performant sur l'ensemble du territoire implique d'avoir des effectifs compétents et en quantité suffisante. Les collectivités recruteuses peinent à pourvoir l'un et l'autre de ces prérequis.



« Certains métiers n'attirent plus ». Éric Durand, Maire de Mouvaux et Président du Conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Nord, alerte sur une situation inquiétante. "En tant que maire, je partage les difficultés constatées par mes collègues. Nous avons tous et toutes des difficultés de recrutement, elles sont liées à des facteurs parfois différents : la taille, la localisation, la concurrence sur un même territoire entre employeur·ses, le métier recherché. D'ores-et-déjà, il est très difficile de recruter sur certains métiers tels que les secrétaires de mairie. Il en est de même pour des métiers de la filière médico-sociale, auxiliaire de puériculture, infirmier, travailleur social ; de la filière technique, agent technique, agent de voirie, cuisinier, peintre ; ou encore, de la filière administrative, gestionnaire de ressources humaines ou comptable."

CP : Vous mentionnez également la concurrence entre employeur·ses, est-ce une réelle difficulté ?

Eric Durand : la concurrence avec le secteur privé, où les rémunérations sont plus élevées,



est problématique pour des métiers spécifiques et très demandés. Je pense notamment aux métiers des systèmes d'information ou des services techniques.

1 agent-e sur 5 aura l'âge de partir à la retraite d'ici 2025 et les agent-es de moins de 30 ans ne représentent que 7 % des effectifs.

Il peut y avoir aussi une concurrence entre collectivités par le biais d'avantages annexes au détriment des collectivités moins riches et souvent plus fragiles qui ont besoin de personnes qualifiées.

CP : Comment peut-on dépasser les difficultés ?

E.D. : Indéniablement, il faut renforcer le rôle du·de la maire-employeur·se en lui donnant plus de marge de manœuvre. Au-delà des difficultés de recrutement sur certains métiers, les collectivités sont inégales selon leur nature. Les recrutements sont plus difficiles pour les petites communes, les personnes étant plutôt en recherche de collectifs ; et pour les grandes agglomérations où le coût de la vie est trop élevé pour les agent-es de catégorie C entre autres.

CP : Le Centre de gestion a-t-il un rôle pour renforcer l'attractivité ?

E.D. : Le CDG 59 œuvre à son niveau notamment par l'organisation des concours, la santé et la qualité de vie au travail pour garantir de bonnes conditions de travail dans les collectivités, ou encore l'aide au recrutement. De plus, en tant qu'élu·es, nous avons un rôle important à jouer, si ce n'est que par le discours tenu publiquement, ou encore, par les ressources et les valeurs que nous défendons quotidiennement pour le bien de nos citoyen·nes. ■

Au cœur du rapport sur l'attractivité

Retour en coulisses avec Mathilde Icard

Directrice générale du CDG 59



Mathilde Icard a contribué à l'élaboration du rapport sur l'attractivité de la fonction publique territoriale remis début février à la Ministre de la transformation et de la fonction publiques, aux côtés de Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale et Corinne Desforges, inspectrice générale de l'administration.

Que reprenez-vous de cette mission en trois mots ?

Energie : Les employeur-ses, malgré les difficultés sont conscient-es de l'enjeu et développent une grande inventivité pour attirer. Nous avons recensé des expériences inspirantes très intéressantes.

Méconnaissance : Alors que la fonction publique territoriale a de formidables atouts avec près de 250 métiers de sens et d'action, elle est très méconnue des personnes en recherche d'emploi. Il y a un enjeu collectif à faire connaître ces métiers et rendre compréhensibles nos offres d'emploi. Quand on n'est pas dans le bain de fonction publique territoriale, il est parfois difficile de se projeter en lisant nos offres d'emploi.

Avenir : L'avenir c'est les jeunes ! Nous allons vivre des départs massifs à la retraite

dans les prochaines années. Comment les attirer ? Les 27 préconisations fournissent des pistes d'action. Outre l'étude de notre observatoire régional (voir page 8), je recommande l'enquête lancée par la DITP. Lorsqu'on leur a demandé de comparer des offres d'emplois, cette enquête illustre les préférences déclarées des jeunes adultes pour un bon salaire et pour les possibilités de progression. A cela, il faut ajouter la quête observée des jeunes pour la flexibilité et, enfin, un équilibre préservé entre la vie professionnelle et la vie privée. ■

Info+

Pour préparer demain, retrouvez dès à présent le rapport complet :



De nombreuses expériences inspirantes

Au travers de ses travaux, la mission nationale a relevé de nombreuses initiatives d'employeur-ses public-ques locaux-les ou d'autres acteur-rices au service de l'attractivité de l'emploi.

La « marque employeur » y occupe une place importante. Cela peut passer par de la communication, comme le « marketing d'influence » passe par les réseaux sociaux, pour mieux comprendre la diversité des métiers et mettre en avant les valeurs de la Fonction publique, la QVT, les parcours professionnels ascensionnels. Beaucoup d'initiatives vont dans ce sens : les campagnes de recrutement, le bus des métiers, le jeu vidéo, parfois une simple présence sur les réseaux sociaux suffit.

Cela interpelle aussi sur la nécessaire reconquête des jeunes et des personnes en réorientation professionnelle. La mission cite le programme érigé par l'association La Cordée qui, dans son action « Ose la fonction publique ! », ambitionne de promouvoir la

diversité sociale dans les secteurs publics. « Ce dispositif a déjà fait ses preuves dans un partenariat avec le GIP Réussir en Sambre-Avesnois », souligne Hindati Simpara, responsable Hauts-de-France du dispositif. La Cordée oriente et accompagne des habitant-es des quartiers de politique de la ville. En 2021, un parcours en 6 sessions permettait de montrer la richesse des expériences. Les employeur-ses ont ici un rôle essentiel à jouer : ouvrir leurs portes. ■

Info+

<https://www.la-cordee.org/programme-emploi>
<https://www.gipreussir.fr/equipelacordee@gmail.com>

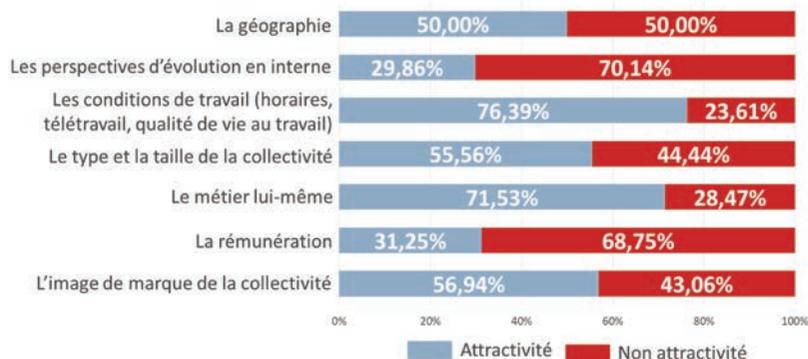


Hauts-de-France l'enquête qui précise l'avenir

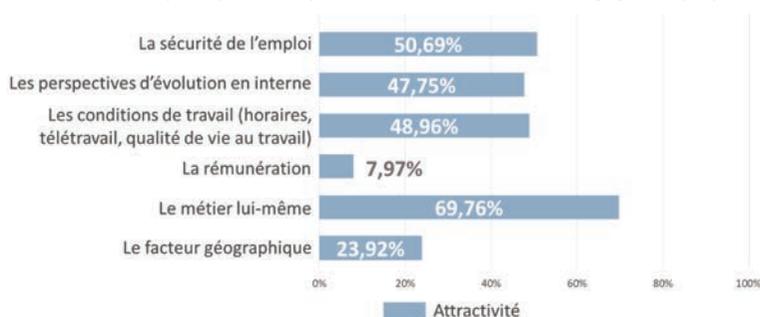
Les CDG des Hauts-de-France autour de leur Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales, ont mené du 8 au 21 novembre 2021 une enquête « miroir » interpellant, d'une part, les employeur-ses territoriaux-ales et, d'autres part, les postulant-es.

Les changements culturels et générationnels, l'évolution du rapport au travail, des valeurs éthiques et sociétales, l'émergence de nouveaux métiers... impactent le marché de l'emploi et nous avons à mieux appréhender ce qui peut être attractif ou non dans nos offres d'emploi et nos recrutements.

Pour les collectivités, qu'en est-il de leur perception des raisons de l'attractivité et de la non-attractivité ? Leur réponse est la suivante. La rémunération et les perspectives d'évolution n'apparaissent pas dans les atouts pour laisser les premières marches du podium aux conditions de travail, au métier par lui-même et à l'image de marque de la collectivité.



Les candidat-es et lauréat-es, quant à eux-elles, placent dans leur top 3, le métier avant tout, la sécurité de l'emploi et les perspectives d'évolution en interne. Voilà ce qui change la donne dans nos perceptions respectives et les éléments de langage à déployer.



Info+

L'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales, commun aux 5 CDG des Hauts-de-France, fournit aux collectivités territoriales des données statistiques, des outils opérationnels et des expertises pour

optimiser la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC). L'ORDS accompagne dans ce sens les employeur-ses sur la réalisation de leurs Rapports sociaux uniques (RSU).



A retenir !

- 170 employeur-ses et 1 200 lauréat-es ou candidat-es de concours ont répondu.
- Plus de la moitié des communes ayant participé ont moins de 20 agent-es ; 71 % des candidat-es et lauréat-es en ont moins de 50.
- La majorité des collectivités n'a pas adopté de nouvelles pratiques de recrutement (réseaux sociaux, partenariats, modification des offres d'emploi, tests pratiques ou psychotechniques...)
- L'attractivité passe par un faisceau de facteurs dont l'attraction pour le métier en lui-même, facteur commun aux employeur-ses et postulant-es.
- Ressortent également en positif : les perspectives d'évolution interne, l'image de marque, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi.

Retrouvez l'ensemble de l'enquête :
www.cdg59.fr > accompagnement sur l'emploi > observatoire régional

Partage de bonnes pratiques !

Chacun-e dans son quotidien d'élu-e ou d'agent-e peut mettre en œuvre des leviers d'attractivité de la fonction publique territoriale, parfois en adaptant ses modes de fonctionnement, souvent en les portant à la connaissance des publics.



Pour **Paul-Loup Tronquoy**, Maire de Bergues, cela repose sur quatre principes : être disponible pour les agent-es, respecter les expertises, moderniser les processus et le montrer.

A Bergues, il y a 30 ETP (agent-es en équivalent temps plein). Cela veut dire qu'il

Pour **Quentin Le Demazel**, responsable du Pôle gestion du personnel et de la vie au travail de la Mairie d'Aulnoy-Lez-Valenciennes, l'enjeu est la transmission de savoir, entre des ancien-nes sur le départ et des nouveaux-elles qui, par leur parcours ou leur formation, ont quelque chose à apporter à la collectivité.

Si les métiers de la fonction publique territoriale manquent de notoriété, à Aulnoy-Lez-Valenciennes, les portes sont ouvertes depuis des années aux personnes en formation ou en réorientation. « Nous avons régulièrement des apprenti-es dans plusieurs services, souligne Quentin Le Demazel. Cela peut être également des contrats aidés : nous sommes dans un arrondissement industrialisé et les fins de carrière sont difficiles ; cela peut devenir une opportunité de rejoindre la fonction publique. Pour nous, il s'agit d'anticiper les



Les agent-es sont les premier-es porte-paroles de la fonction publique



faut être sur tous les fronts. Pour Paul-Loup Tronquoy, « le binôme agent-e-élu-e est important. L'un ne doit pas se substituer à l'autre. L'agent-e reste l'expert-e ; il faut respecter et, ainsi, valoriser cette expertise pour éclairer les décisions des adjoint-es. Ils ont donc leur place, aux côtés des élu-es, dans les diverses commissions financières ou culturelles, par exemple ». La relation avec chaque agent-e est un enjeu quotidien, protéiforme et qui évolue sans cesse. « Ces derniers mois, nous avons dû nous adapter très rapidement pour assurer notre présence auprès des citoyen-nes, malgré la Covid. Des temps d'échange sont organisés avec les agent-es. La disponibilité des adjoint-es fait partie des prérequis. Cette expérience

montre que c'est possible en étant présents pour accompagner les changements ». Autre exemple, évoqué par P.L. Tronquoy : « nous avons eu quatre départs en retraite dernièrement. C'est beaucoup pour notre collectivité et cela pousse à s'interroger sur l'adéquation entre nos ressources et nos pratiques. Nous développons de nouveaux outils comme les bons de commande numériques, la dématérialisation du stockage et du traitement des courriers, ou encore la gestion des congés ». L'élan impulsé par ces évolutions, à la fois d'organisation et techniques, ouvre la voie de la collectivité à de nouveaux métiers, à de nouveaux profils. « Enfin, il est important de le faire savoir. Cela semble commun, et pourtant c'est essentiel. Nous avons investi les réseaux sociaux, Facebook, Instagram, puis notre site internet, pour afficher ce que nous faisons. D'une part, c'est très valorisant pour nos agent-es, et d'autre part, cela permet de montrer nos productions aux citoyen-nes. J'avoue une certaine satisfaction de voir que maintenant, ce sont les premiers à monter au créneau pour défendre la Mairie sur les réseaux sociaux. »

départs à la retraite, tout en proposant une expérience professionnelle de deux années, une d'apprentissage suivi d'un contrat. Les agent-es apprécient de transmettre, et sont eux-mêmes demandeur-ses pour accompagner les apprenti-es. Financièrement, la ville reçoit des subventions et des aides à la formation, par exemple, pour



Un défi intergénérationnel pour tous-tes



un contrat aidé, selon l'âge, le taux le remboursement de la rémunération peut être de 20 heures par semaine sur les 35 heures effectuées, jusqu' à 30 sur 35 heures pour les plus jeunes. »



Concours : la garantie qualité de la Fonction publique

Le concours est une spécificité de la fonction publique et un investissement sur l'avenir. Au-delà d'avoir un diplôme, est-ce que le ou la candidat-e sera en capacité d'accompagner les orientations du-de la décideur-se public-que ? Participer au jury, c'est également une opportunité d'échanger, d'entendre différemment les choses et de s'ouvrir à de nouvelles approches.

Rencontre avec Sébastien Leroy, Directeur général des services de la ville d'Annœullin et Président du concours d'attaché-e territorial-e en 2021.



CPublic : Quel a été votre rôle en tant que président de jury ?

Sébastien Leroy : Le président est présent dès l'ouverture d'un concours, donc à la mise en place d'un jury, le choix des sujets, l'animation des débats, l'harmonisation, les grilles de notation, les corrections, les écrits, les oraux, les délibérations ... jusqu'au jury d'admission pour le résultat définitif.

CP. : Il s'agit donc d'un engagement important, comment le motiver ?

S.L. : Ce qui caractérise la fonction publique, c'est justement cette proximité employeur-se à agent-e ; cette implication des décideur-ses dans les concours tout comme dans la formation.

Quand on participe au jury, on est dans une situation de pré-recrutement. L'expérience de terrain est nécessaire pour calibrer les attentes.

CP. : Quelle est la particularité du-de la candidat-e pour être reconnu reconnu-e compétent-e pour la Fonction publique ?

S.L. : C'est quelque chose sur laquelle j'attire l'attention du jury, notamment sur les externes, mais aussi sur les internes, parce qu'on a besoin d'établir la différence, de saisir la spécificité du

service public. De nos jours, la tendance est de faciliter le recours au recrutement contractuel, notamment sur des postes d'expertise ou de direction. Le concours est ainsi mal mené alors que celui-ci certifie l'excellence.



CP. : Comment les sujets sont-ils définis ?

S.L. : Une cellule pédagogique prépare des sujets. Entre les objectifs de l'épreuve et les sujets d'actualité, le jury effectue des choix, surtout pour un concours d'attaché-e où nous demandons que les cadres aient une réflexion afin d'évaluer leur capacité à se positionner, prendre une décision et accompagner les décideur-ses public-ques dans leurs orientations.

CP. : Que reste-t-il de ces rencontres ?

S.L. : Ce qui est intéressant pour les membres

du jury, c'est d'entendre les différentes approches des candidat-es. Ces épreuves d'analyse permettent de comprendre comment les autres travaillent sur un sujet et de lever la tête de son quotidien. Corriger les copies et entendre des candidat-es est un exercice rafraîchissant finalement. Quand on est directeur, on a besoin de ces avis extérieurs qui peuvent être tranchés. Nous ne sommes pas omniscients et le retour de ces différentes expertises est nécessaire.

Info+

En 2021, les concours organisés par le CDG 59 devaient répondre aux besoins en recrutement des collectivités pour près de 1 609 postes, ce qui s'est traduit par plus de 15 000 inscriptions. Le CDG 59 attache une grande importance à avoir des jurys composés d'élu-es, de fonctionnaires en lien avec la discipline et de personnalités qualifiées. Ainsi, il s'agit d'assurer la qualité de l'évaluation et des sélections.

Pour devenir membre de jury, contactez la Direction des concours du CDG 59 : concours-intervenants@cdg59.fr

Santé au travail, une antenne médicale pluridisciplinaire ouvre à Valenciennes

En un seul lieu, en l'occurrence la Mairie de Valenciennes, les agent-es du Valenciennois pourront dorénavant rencontrer l'ensemble des expertises médicales du CDG 59 regroupées dans cette nouvelle antenne, la deuxième de ce type après Lille et bientôt le littoral.



Pour le Docteur Meglinsky, la nouvelle antenne médicale, place des Charbonniers à Valenciennes, permet un accueil dans les meilleures conditions les agent-es.

Quatre constats sont à l'origine de ce nouveau format : améliorer l'accueil dans des locaux équipés en conséquence, faciliter l'accès aux différentes expertises qui composent l'équipe pluridisciplinaire du Centre de gestion, garantir la discrétion des consultations dans un lieu neutre, et optimiser le temps des équipes médicales auprès des agent-es en réduisant les temps de déplacement.

Christine Furon, médecin coordonnatrice du CDG 59 rappelle l'importance du suivi médical pour prévenir les risques professionnels.

25 700 agent-es sont suivi-es en médecine professionnelle et préventive par l'équipe médicale du CDG 59, ce qui représente 8 500 visites médicales par an.

LE CONSEIL AUX EMPLOYEUR-SES

L'accent est mis sur le conseil :

- > en intervenant sur l'ensemble du département,
- > en leur proposant des évaluations des risques professionnels,
- > en menant des démarches collectives de prévention,
- > en accompagnant sur les sujets sensibles : santé mentale, addictions, harcèlement, pénibilité et désinsertion professionnelle, maintien dans l'emploi, gestion des âges, des maladies chroniques...

« C'est en assurant les visites médicales, la surveillance des personnels sur les postes à risques ou en situation de handicap, que nous pouvons mener des actions de prévention ». « Nous travaillons pour cela, avec les acteurs et actrices du territoire sur les conditions de vie au travail. »

La constitution d'une équipe pluridisciplinaire était un incontournable pour répondre rapidement et de manière coordonnée. Aujourd'hui, malgré les difficultés pour recruter, le service compte en ses rangs des médecins, des assistantes médicales, des infirmières, des psychologues, un ergonome, une assistante sociale. Auxquels s'ajoutent les ACFI, soit les agent-es chargé-es des fonctions d'inspection et de conseil en prévention des risques professionnels qui interviennent à la demande des collectivités. « Cette organisation permet de décloisonner nos modes de fonctionnement », souligne Christine Furon, « l'équipe pluridisciplinaire peut identifier plus facilement les situations à risques et développer sa mission d'alerte ».

A suivre, les regards se tournent vers le littoral, où le Centre de gestion travaille avec Michel Decool, élu référent du CDG 59 pour le Dunkerquois, pour identifier le lieu le plus central et accessible de la prochaine antenne médicale. ■

NOUVEAU : UNE ASSISTANTE SOCIALE

Les plans d'actions de maintien dans l'emploi déployés par le CDG 59 passe par des démarches de prévention et d'évaluation des risques ; mais aussi, par l'intervention de son assistante sociale, en amont et pendant l'arrêt, pour lutter contre le risque de désinsertion professionnelles des agent-es et les accompagner dans leurs démarches de retour à l'emploi.



Info+

L'affiche, ci-dessus et en page 16, sera diffusée dans les accueils médicaux.

Gagnant-gagnant !

Le Tribunal administratif de Lille mise sur la médiation

Juridiction compétente pour juger les litiges opposant les citoyen·nes aux administrations publiques, ou entre les administrations elles-mêmes, le Tribunal Administratif nous ouvre les portes de ses locaux lillois, qui furent un temps universitaires et fraîchement réhabilités, pour nous présenter les objectifs et les atouts de la médiation.



Rencontre de Christophe Hervouet (à droite), président du Tribunal administratif de Lille, et Antoine Jarrige, premier vice-président et référent médiation.

CPublic : Quelle est la part du droit de la fonction publique dans vos activités ?

Christophe Hervouet : En 2021, elle représentait près de 12 % de notre activité, avec 1 178 requêtes principalement de fonctionnaires à l'encontre de leur employeur·se. Pour l'essentiel, celles-ci relèvent de questions disciplinaires, de prolongation de contrat, de promotion, de rémunération, de prime, de congés ou de discrimination. Les spécialisations du tribunal sont réparties sur 8 chambres ; il y a une chambre par fonction publique : d'État, Hospitalière et Territoriale, plus une, pour ce qui relève de l'éducation nationale.

CP. : Comment la saisine est-elle prise en compte, sur quelle durée ?

C.H. : Si elle est complexe, dans 30 % des cas, plusieurs magistrat·es travailleront ensemble ; si elle est urgente, un·e seul·e magistrat·e sera mobilisé·e. La procédure peut être plus ou moins longue, parfois plusieurs années, en fonction de sa complexité. On se

doit d'assurer la bonne sécurité du jugement. Grâce à nos méthodes de travail, sur l'ensemble de nos décisions, 98 % des solutions sont définitives ; ce qui veut dire qu'elles ne sont pas contestées ou qu'elles sont confirmées en appel et cassation. Les 2 % restants sont majoritairement liées à des circonstances postérieures à notre jugement.

La Fonction publique représente 12% de l'activité.

CP. : Quelle est la part aujourd'hui accordée à la médiation ?

C.H. : Depuis l'entrée en vigueur de la loi du 18 novembre 2016, dite « Justice du 21^e siècle », la juridiction administrative est dotée des outils juridiques permettant d'organiser

une médiation à son initiative, ou de répondre favorablement à une demande de médiation présentée par les parties.

Antoine Jarrige : Pour le juge judiciaire, la médiation est un outil pour juger. Par exemple, le·la juge aux affaires familiales peut enjoindre aux parties d'engager une médiation. Pour le·la juge administratif·ve, c'est différent, la médiation a été d'emblée envisagée comme un mode alternatif de règlement des litiges. Il s'agit pour le·la juge de suspendre la procédure et de proposer aux parties d'engager une médiation. L'objectif étant que le litige se règle ainsi.

CP. : Qui prend l'initiative de la médiation ?

A.J. : Il y a deux types de médiations bien différentes. D'une part, une médiation qui est à l'initiative du·de la juge : le·la juge a déjà été saisi·e par le·la requérant·e d'une affaire ; il·elle constate qu'une médiation peut être envisageable ; il·elle propose alors aux parties d'engager cette médiation. Le deuxième type de médiation se situe en amont même

d'un litige : le-la juge peut être saisi-e par les parties d'une demande de désignation d'un-e médiateur-e.

CP. : Quel retour d'expérience avons-nous depuis la loi de 2016 ?

A.J. : Depuis son adoption, nous avons commencé en 2017 par 31 médiations engagées par les tribunaux administratifs.

C.H. : Pour préciser le contexte, en 2017, les tribunaux administratifs étaient saisis 200 000 requêtes par an. Aujourd'hui, c'est entre 220 et 230 000 requêtes par an.

A.J. : En 2020, la médiation représentait 1 269 saisines engagées devant les TA ; et en 2021, nous avons recueilli l'accord des parties, à la fois requérants et défendeurs, pour 2 100 médiations au niveau national. C'est une évolution significative en sachant qu'il faut plus ou moins proposer 5 médiations pour obtenir 1 accord des parties et du fait d'une année atypique de crise sanitaire.

CP. : Quels sont les avantages de passer par la médiation ?

A.J. : Le taux de succès est très variable, mais pour la juridiction de Lille, nous sommes à 75 % de réussite. C'est un très bon taux et cela met fin à la procédure : c'est le premier objectif de la médiation. Le tribunal administratif propose, chaque fois que cela est possible, le recours à des médiateur-es institutionnel-les présent-es sur le territoire, comme les délégué-es régionaux-les de pôle emploi et du-de la médiateur-e des entreprises, et fait appel sinon à des associations composées d'avocat-es comme Nord médiation et Médiation Hauts-de-France, ou encore au CDG 59.

C.H. : Il y a aussi un objectif de délais de traitement. Une solution au litige est donnée par le tribunal dans un délai raisonnable, aux alentours de 11 mois. La médiation peut être plus rapide, à l'avantage du-de la requérant-e qui a tout intérêt à sortir de l'insécurité juridique dans les meilleurs délais.

A.J. : Le troisième objectif est que la médiation peut apporter une solution plus équitable et pérenne. La solution du-de la juge sera souvent binaire : soit il-elle annule la décision prise, soit il-elle rejette la requête. Dans le cadre d'une médiation, il y a beaucoup plus de possibilités qui s'offrent aux parties. Par ailleurs, le fond du litige n'est pas toujours traité alors qu'il pourrait l'être par le biais d'une médiation.

C.H. : Puis, la médiation tend à éviter des situations de rupture entre la collectivité et l'agent, alors qu'un processus judiciaire pourrait la générer. Dans ce sens, le CDG a l'avantage de son statut : il est indépendant par rapport à celui qui a pris la décision. Plus l'indépendance du-de la médiateur-e est visible, plus l'issue favorable semble accessible. Le Centre de gestion bénéficie de cette reconnaissance de tiers de confiance. ■



Le Tribunal administratif en 2021 :

- > Plus de 10 200 saisines.
- > 100 agent-es au total, dont 41 magistrat-es,
- > 53 agent-es de greffe, des assistant-es de justice...

Parmi une grande diversité de sujets comme la fiscalité, l'urbanisme, les contentieux sociaux, les marchés publics... 35 % de l'activité concernent le droit des étrangers,

avec des spécificités liées à notre territoire et ses frontières.

La Fonction publique représente 1178 requêtes, soit près de 12 % de l'activité. Parmi celles-ci, 395 saisines proviennent de la Fonction publique territoriale, quasi-systématiquement de fonctionnaires, et rarement d'employeur-ses ou du préfet.

Désamorcer les situations sensibles

Le CDG 59 a développé son offre de services

aux collectivités, en tant que référent, sur des sujets comme la déontologie, la laïcité, le harcèlement, la médiation, la violence au travail, les inégalités... Cette présence vise à favoriser l'échange entre les parties, à les accompagner en apportant une expertise neutre, pour éviter ce qui pourrait devenir un contentieux et plutôt tendre vers des solutions rapides et satisfaisantes pour chacun-e.

La Médiation Préalable Obligatoire

La MPO, expérimentée en 2018-2021 par le CDG 59, se généralise sur l'ensemble du territoire avec la loi du 22 décembre 2021. Avant toute démarche face au tribunal administratif, dans le cadre de recours contentieux des agent-es public-ques à l'encontre de certaines décisions administratives concernant leur carrière et leur rémunération, une MPO doit être engagée : 6 agent-es du Centre de gestion sont formé-es pour intervenir dans ce cadre auprès des collectivités. La loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire généralise l'usage de la médiation préalable obligatoire dans la fonction publique territoriale. Son décret d'application est en attente de parution pour rendre ce dispositif effectif.

... À LIRE, À VOIR



PANORAMA STATISTIQUE DES MÉTIERS TERRITORIAUX 2017-2019

CNFPT – Juin 2021
Avec ce panorama, le CNFPT propose un état des lieux des métiers

territoriaux par région et type d'employeur-se, et présente, entre autres, une étude des perspectives et tendances d'évolution qui contribueront à façonner l'emploi et les métiers territoriaux dans les années à venir (métiers en déclin, en transformation, en émergence, causes de ces transformations, pénibilité et reconversions professionnelles, métiers à l'épreuve de la démographie, métiers priorités en terme de formation...).

Ce panorama comporte également un tableau recensant les 240 métiers territoriaux avec, pour chacun, des éléments statistiques, en matière : d'effectifs, de catégories, de poids hommes/femmes, titulaires/contractuels, d'âge...

Disponible en ligne :

<https://www.cnfpt.fr/sinformer/mediatheque/etudes/panorama-statistique-metiers-territoriaux/national>



REPENSER LE TRAVAIL EN MODE HYBRIDE - DES NOUVELLES DU MANAGEMENT PUBLIC

Territorial éditions, novembre 2021

> **Alain Porteils, Catherine Mieg**

Se projeter dans un futur managérial qui intègre l'expérience de ces années d'épidémie, en tenant compte de l'opérationnel et de la dimension humaine.

Ce livre a pour objectif de donner aux managers quelques balises pour penser ce qu'il s'est passé et pour apporter des clefs afin d'ajuster leur posture managériale dans l'avenir. Afin de rendre la réflexion incarnée et vivante, l'ouvrage s'appuie sur des situations réelles de travail, qui ont posé des problèmes. Chaque cas est discuté ensuite par un manager qui apporte son approche pragmatique et par une psychologue qui complète avec un éclairage plus théorique.



RÉUSSIR SON BURN-OUT RÉCITS DE RÉSISTANTES

Editions Erès

> **Corinne LE BARS**

Préface de **Pascale MOLINIER**

À partir de leur récit, les sept autrices signent un ouvrage qui résiste au pathos et explique comment elles ont transformé l'épouvantable épreuve du burn-out professionnel en ressource pour les autres.

Elles sont sept femmes, de 35 à 60 ans, infirmières, couturière, assistante sociale... Elles sont tombées brutalement, après un long déni. Elles ont mis des mois à se relever. Repérées par le service social de l'Assurance maladie, elles ont accepté de participer à des séances de groupe.

Leurs sept récits de burn-out aux caractéristiques communes montrent avec une émotion intacte que cette « maladie » de l'estime de soi, causée par une longue exposition quotidienne à un stress majeur proche du stress post-traumatique, est bel et bien une pathologie chronique.

AGENDA

> Le 8 mars : Journée Internationale des Droits des Femmes

Pour la fonction publique, c'est le moment de faire un point sur l'égalité professionnelle, notamment sur la résorption des écarts de rémunération, l'égal accès aux parcours professionnels, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

> **21 mars 2022 : inauguration de l'antenne médicale du CDG 59 à Valenciennes**, en présence d'Éric Durand, Président du CDG 59, et de Laurent Degallaix, maire de Valenciennes et président de Valenciennes métropole. L'équipe pluridisciplinaire présentera les nouveaux locaux, où seront reçus les agents du valenciennois pour leur suivi médical. Place des Charbonniers à Valenciennes.



> 22 mars, de 10h à 17h : Forum découverte des métiers 2022 organisé par l'Arpejeh

à la Chambre de métiers et de l'artisanat Hauts-de-France, Place des artisans, Lille. Les académies de Lille, Amiens et l'association tiennent cette nouvelle édition, avec les entreprises partenaires, à l'attention des jeunes en situation de handicap à partir de la 4^e.

> 21 mars : l'Association des Maires du Nord rejoint les locaux du CDG 59

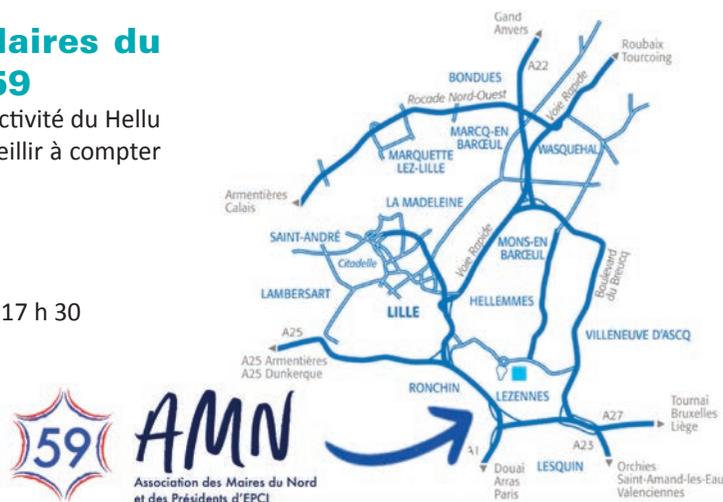
C'est au centre des concours du CDG 59, sur la Zone d'activité du Hellu à Lezennes que l'AMN pose ses cartons pour vous accueillir à compter du 21 mars.

Téléphone : 03 20 42 99 41

Adresse email : contact@maires59.fr

Horaires d'ouverture : du lundi au vendredi de 8 h 30 à 17 h 30

<https://www.facebook.com/lesmairesdunord>



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
- **Rédacteur en chef** : Alain DELOBELLE
- **Comité de rédaction** : les directions du CDG 59

- **Photos** : communication CDG 59 - Alamy - Shutterstock
- **Réalisation** : Page à Page
- **Impression** : Gazette Médias
- **Dépôt légal** : Mars 2022
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 200 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

L'information continue :

retrouvez le CDG 59 sur sa page Linked'in ! 





UNE ASSISTANTE SOCIALE >> POUR Y VOIR CLAIR

DES QUESTIONS ?

Quels sont mes **droits** après un **arrêt long** ?
Je pourrais prétendre à la reconnaissance de mon **handicap**, mais quelle démarche dois-je lancer ?
Isolement, problèmes familiaux, de santé, difficultés financières, de logement...

Que puis-je faire ?

DES RÉPONSES !

Accompagner, conseiller, écouter, informer, soutenir...

À VOS CÔTÉS !

Contactez :

Mélanie LEGRAND
Assistante sociale du CDG 59

 **Téléphone** : 03 59 56 88 60

 **Courriel** : legrand.m@cdg59.fr