

C Public

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



**CONGRÈS DES MAIRES DU NORD,
LE CDG 59 ÉTAIT PRÉSENT !**

> P. 6
Nouvelle organisation
du CDG 59

> P. 10
Les décrets et la circulaire
Secrétaires Généraux
de Mairie sont publiés

> P. 12
Conseil d'Administration,
renouvellement
du bureau





Éric **DURAND**

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

L'attractivité de la fonction publique territoriale est un enjeu majeur. Alors que les besoins des collectivités territoriales se multiplient, attirer de nouveaux talents se révèle complexe. En 2024, 58 % des collectivités faisaient état de difficultés majeures à recruter, mettant en lumière un défi de taille : comment rendre les métiers de la territoriale à nouveau attractifs dans un contexte de concurrence accrue avec le secteur privé ?

Les causes de cette désaffection sont multiples. D'abord, les rémunérations qui peinent à rivaliser avec celles du privé. Les grilles salariales actuelles ne correspondent plus aux exigences d'un emploi public de qualité. Pourtant, les métiers du service public local de proximité offrent une richesse et un sens que beaucoup recherchent, notamment chez les jeunes générations. Travailler pour une collectivité, c'est œuvrer pour le bien commun, contribuer à des projets concrets et être en contact direct avec les citoyens.

Autre constat, la méconnaissance des métiers de la fonction publique territoriale est frappante. Notre fonction publique territoriale souffre d'un « déficit d'image », perçue comme rigide, bureaucratique et peu agile. Pourtant, les métiers qu'elle propose sont nombreux et diversifiés, allant du policier municipal à l'urbaniste, en passant par les métiers de la petite enfance. Mais ces opportunités restent invisibles aux yeux du grand public. D'où l'importance de campagnes de valorisation, visant à promouvoir les métiers et les parcours possibles.

Le défi est d'importance. La nouvelle mission « attractivité et marque employeur » du CDG 59, a pour objectif de proposer des solutions pour répondre au besoin des collectivités. C'est en répondant à ce défi que l'on pourra attirer à nouveau des candidats passionnés et compétents, prêts à s'engager pour l'intérêt général et à donner un nouvel élan à nos territoires. Alors n'hésitez pas à vous rapprocher des services, pour participer au groupe de travail sur cette nouvelle thématique proposé par le CDG 59.

LE ZOOM

LE RDV CDG INFO

Le 17 octobre dernier, le CDG 59 a convié l'ensemble des collectivités à la 2^e édition du RDV CDG Info. Près de 200 agents étaient présents pour échanger sur l'actualité statutaire de la fonction publique territoriale, sur les nouvelles missions proposées par le CDG 59 ou encore sur le plan d'actions pour améliorer le Conseil Médical. Ce moment de rencontre, ce nouveau format en proximité, est prévu chaque trimestre. Le prochain RDV CDG Info aura lieu le 27 février 2025.



CONGRÈS DES MAIRES DU NORD

Le Centre De Gestion du Nord et ses experts ont tenu un stand lors du 68^e Congrès des maires du Nord qui s'est déroulé le 26 septembre 2024 à DOUAI, réunissant plus de 800 élus locaux. Organisé par l'Association des Maires du Nord (AMN), cet événement a été l'occasion pour les maires et les présidents d'intercommunalités de se retrouver, d'échanger sur les enjeux locaux.

Le président de l'AMN, Bernard GERARD, Maire de MARCQ-EN-BARŒUL, a ouvert les discussions en rappelant les défis auxquels les élus locaux font face. A ses côtés, Éric DURAND, Président du Centre De Gestion du Nord, a souligné l'importance cruciale de la gestion des ressources humaines dans les collectivités locales. Il a évoqué les défis spécifiques liés à l'accompagnement des agents territoriaux et au recrutement. Son intervention a été bien accueillie par les élus présents, qui cherchent de nouvelles solutions pour améliorer la gestion des personnels territoriaux, tout en maintenant un service public de qualité.



De gauche à droite Éric DURAND, Président du CDG 59 et Bernard GERARD, Président de l'AMN au Congrès des Maires du Nord.

INAUGURATION D'UNE ANTENNE DU CNFPT DANS L'OISE



Mardi 17 septembre, à l'issue de l'inauguration d'une antenne du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) au sein du village des collectivités de l'Oise, le Président du CDG 59, Éric DURAND, également délégué du CNFPT au Conseil Régional d'Orientation des Hauts-de-France, s'est rendu à la délégation d'Amiens pour un temps d'échange avec le Président du CNFPT, Yohann NEDELEC, le Président du CDG de la Somme, Claude CLIQUET et Alain GEST, Président d'Amiens Métropole.

La journée s'est conclue sur un moment convivial avec les agents du CNFPT.

Ce développement d'antenne locale du CNFPT s'inscrit dans la même dynamique de proximité menée par le CDG 59, en déployant des antennes santé-travail sur l'ensemble des arrondissements du département du Nord.

RENCONTRE AVEC L'ISTNF

Les actions pour renforcer la visibilité de la fonction publique territoriale notamment dans le domaine de la santé, se poursuivent. Dans ce cadre, Déborah DUMOULIN-LACOYE, directrice générale des services, Alban MARQUIS médecin coordonnateur du travail et Séverine DEPOORTER, infirmière du travail coordinatrice du CDG 59 se sont rendus à l'Institut de Santé au Travail du Nord de la France (ISTNF) pour présenter, à 150 étudiants de la promotion 2024-2025 de la licence infirmier santé travail, les différentes carrières et les évolutions professionnelles possibles au sein de la fonction publique territoriale. L'occasion également de promouvoir l'action du Centre De Gestion du Nord et l'offre de service de la Direction Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail.



RENCONTRES NATIONALES DU FIPHFP

Le 4 octobre dernier, le FIPHFP était présent dans les locaux du CDG au Centre de concours et d'examens Pierre MAUROY dans le cadre de ses rencontres nationales; près de 40 personnes y ont participé. C'était ainsi l'occasion pour Isabelle CHAUAUX, directrice territoriale du FIPHFP, de rappeler quelques points clés sur la place du handicap et les objectifs à atteindre dans les trois versants de la fonction publique à la trentaine de référents « handicap » présents. Après un tour de table et un partage d'expériences sur les actions mises en place dans le cadre du DuoDay (21 novembre 2024) et de

la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH, du 18 au 24 novembre 2024), les référents handicap ont pu participer à des ateliers de mises en situation. Ces ateliers ont été animés par Karine DELANNOY de Cap Emploi accompagnée par deux agentes du CDG 59, Mélanie LEGRAND assistante sociale et Opale GOUEYTES ergonome. Ils ont permis aux participants de prendre note des bonnes pratiques mais également de poser leurs questions sur des cas précis.



PRÉVOYANCE MAINTIEN DE SALAIRE

**Pour répondre à vos obligations
au 1^{er} janvier 2025**

**Rejoignez le groupement
CDG 59 / CDG 02 / CDG 80**



 collecteam

Besoin d'informations complémentaires ?
Collecteam est à votre écoute du lundi
au vendredi de 9h à 12h et de 14h à 17h.

 02 36 56 00 02  crc@collecteam.fr

Vos contacts pour le CDG 59

Céline ROSENDO - Assurance statutaire et protection sociale

 **03 59 56 88 66**

 **actionsociale@cdg59.fr**

CDG⁵⁹

NOUVEAUX ARRIVANTS : une équipe d'experts renforcée

La rentrée scolaire a été l'occasion pour le Centre De Gestion du Nord d'accueillir un vivier de nouveaux agents. Au total, 11 nouveaux agents ont intégré les équipes du CDG 59 dont le Dr Alban MARQUIS, Médecin coordonnateur du travail, directeur de la direction Santé Sécurité et Qualité de Vie au travail (DSSQVT). Deux des nouvelles missions proposées par l'établissement sont maintenant incarnées Ophélie HUGOT qui est chargée de mission « attractivité et marque employeur » et Émilie NOIRET, chargée de mission « pair-aidance ».

ALBAN MARQUIS, MÉDECIN COORDONNATEUR

De 2010 à 2018, le Docteur Alban Marquis a exercé en tant que médecin du travail au sein du pôle Santé travail Métropole Nord, il a géré une équipe pluridisciplinaire en charge du suivi d'environ 5000 salariés répartis sur 200 entreprises. Il a occupé le poste de médecin référent handicap puis de médecin référent « Prévention de la Désinsertion Professionnelle ». Il a particulièrement été impliqué dans le projet d'informatisation des dossiers médicaux.

En devenant médecin coordonnateur de la DSSQVT, il accepte le défi de développer pour la fonction publique territoriale une offre de prévention incluant une approche pluridisciplinaire (analyse des risques et conseils de préventions aux collectivités, sensibilisation des agents et de leurs encadrants aux risques professionnels) tout en travaillant le maintien dans l'emploi et la désinsertion professionnelle.



OPHÉLIE HUGOT, CHARGÉE DE MISSION ATTRACTIVITÉ ET MARQUE EMPLOYEUR

Le parcours professionnel d'Ophélie l'a amenée à travailler sur des champs d'intervention riches et variés en collectivités territoriales. Elle a mené de nombreux projets au service des usagers-citoyens et des agents publics territoriaux.

Ophélie a intégré le Centre De Gestion du Nord pour être en proximité directe avec les collectivités territoriales et engager un travail qui a du sens, en prise directe avec les réalités territoriales.

Sa mission « attractivité et marque employeur » née d'une volonté politique s'inscrit dans le schéma régional de coordination, de

mutualisation, de spécialisation des cinq CDG composant la région Hauts-de-France.

Elle a pour objectifs entre autres :

- Fédérer les cinq Centres De Gestion autour d'une feuille de route stratégique et opérationnelle coopérative pour booster l'emploi régional,
- Promouvoir l'emploi public et valoriser les métiers de la fonction publique territoriale,
- Identifier les freins, les menaces, les irritants de la fonction publique territoriale et mener une réflexion sur les moyens pour les réduire ou les solutionner.

ÉMILIE NOIRET, COORDINATRICE DU RÉSEAU PAIR-AIDANCE

Auparavant, Émilie accompagnait sur l'aspect socio-professionnel les demandeurs d'emploi. Elle s'est ensuite orientée vers le montage de projet à travers le développement d'une action innovante à destination des jeunes en recherche d'apprentissage. Puis, elle a intégré un poste de cheffe de projet au sein du Département du Nord, de développement d'un progiciel d'accompagnement des allocataires du RSA. Elle a intégré le CDG 59, car elle aime s'impliquer dans de grands projets innovants, surtout quand ils sont porteurs de valeurs humaines comme la coordination du réseau pair-aidance.

Les missions de coordination du réseau pair-aidance sont très variées :

- Appuyer l'équipe pluridisciplinaire, qui anime les groupes de soutien d'agents en arrêt de longue durée, dans la création de supports d'animation et de communication,
- Coordonner le déroulement de l'action et assurer le suivi du projet,
- Développer un réseau de Pairs-Aidants (c'est-à-dire d'agents ayant vécu cette expérience) au sein des collectivités. Le premier groupe de soutien d'agents est prévu très prochainement.



Le recrutement massif au sein de la DSSQVT se poursuit. Aujourd'hui l'équipe est composée de 36 professionnels pluridisciplinaires. Récemment, l'équipe s'est vue renforcée de 2 médecins du travail, d'une conseillère en prévention, d'une psychologue du travail, d'une coordinatrice du réseau pair-aidance, de 2 assistants médicaux, de 2 psychologues ergonomes, d'une infirmière du travail. Le CDG 59 recherche toujours activement des médecins du travail.

Nouvelle organisation du CDG 59

Le Centre De Gestion du Nord a récemment mis en place une nouvelle organisation afin de répondre plus efficacement aux besoins des collectivités territoriales du département. Cette réorganisation s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue des services rendus aux collectivités et leurs établissements, tout en s'adaptant aux défis croissants liés à la gestion des ressources humaines dans le secteur public.

NOUVEAUX PILIERS DE COMPÉTENCES

L'un des principaux changements qu'a engendré cette réorganisation est la création de piliers de compétences spécialisées. Chaque pilier est dédié à un domaine clé, tels que :

- **L'attractivité et les concours** qui inclut les directions de l'emploi et des dynamiques professionnelle et organisationnelle et la direction des concours et examens professionnels,
- **Le conseil et la gestion statutaires,**
- **Les ressources et support juridique** qui inclut la direction des finances, commande publique et éthique ainsi que la direction des moyens généraux, juridiques et techniques,
- **La santé, sécurité et qualité de vie au travail,**
- **Les systèmes d'information et transitions numériques.**

Cette nouvelle organisation plus resserrée permet de faciliter l'accès aux différentes expertises du CDG 59.

DES NOUVELLES MISSIONS

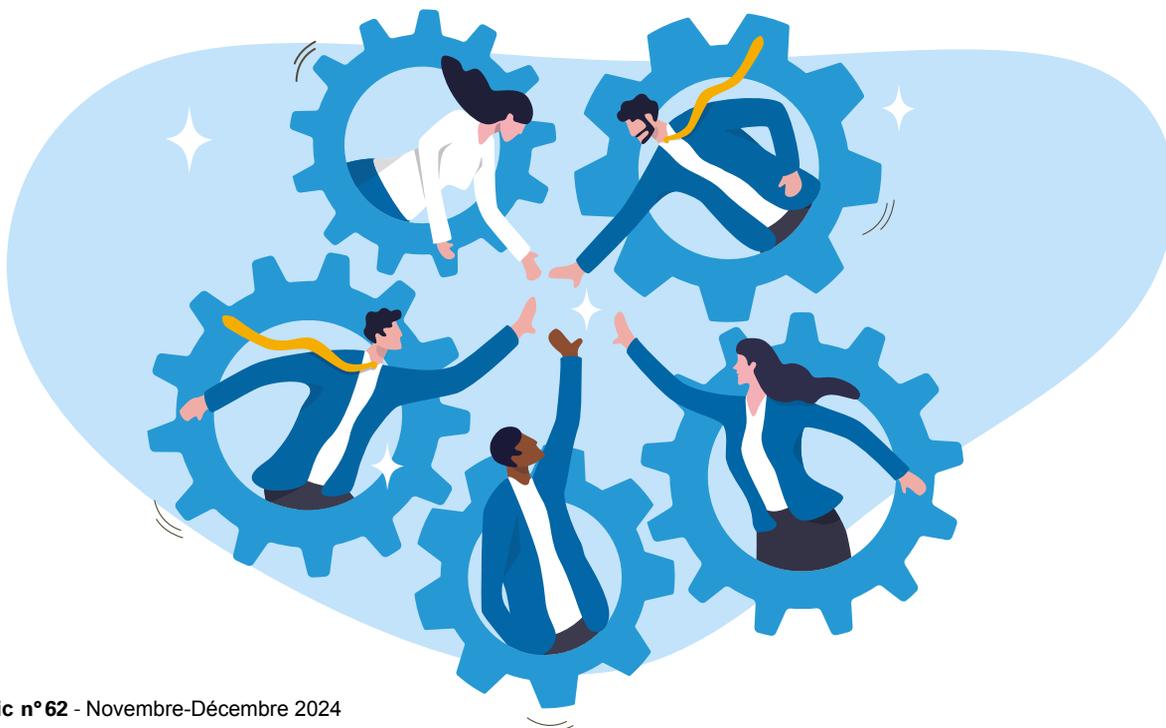
Attractivité, marque employeur, pair-aidance, animation du réseau des secrétaires généraux de mairies, accompagnement à la mobilité professionnelle... voici quelques exemples de nouveaux services que propose le CDG 59 à ses affiliés et adhérents.

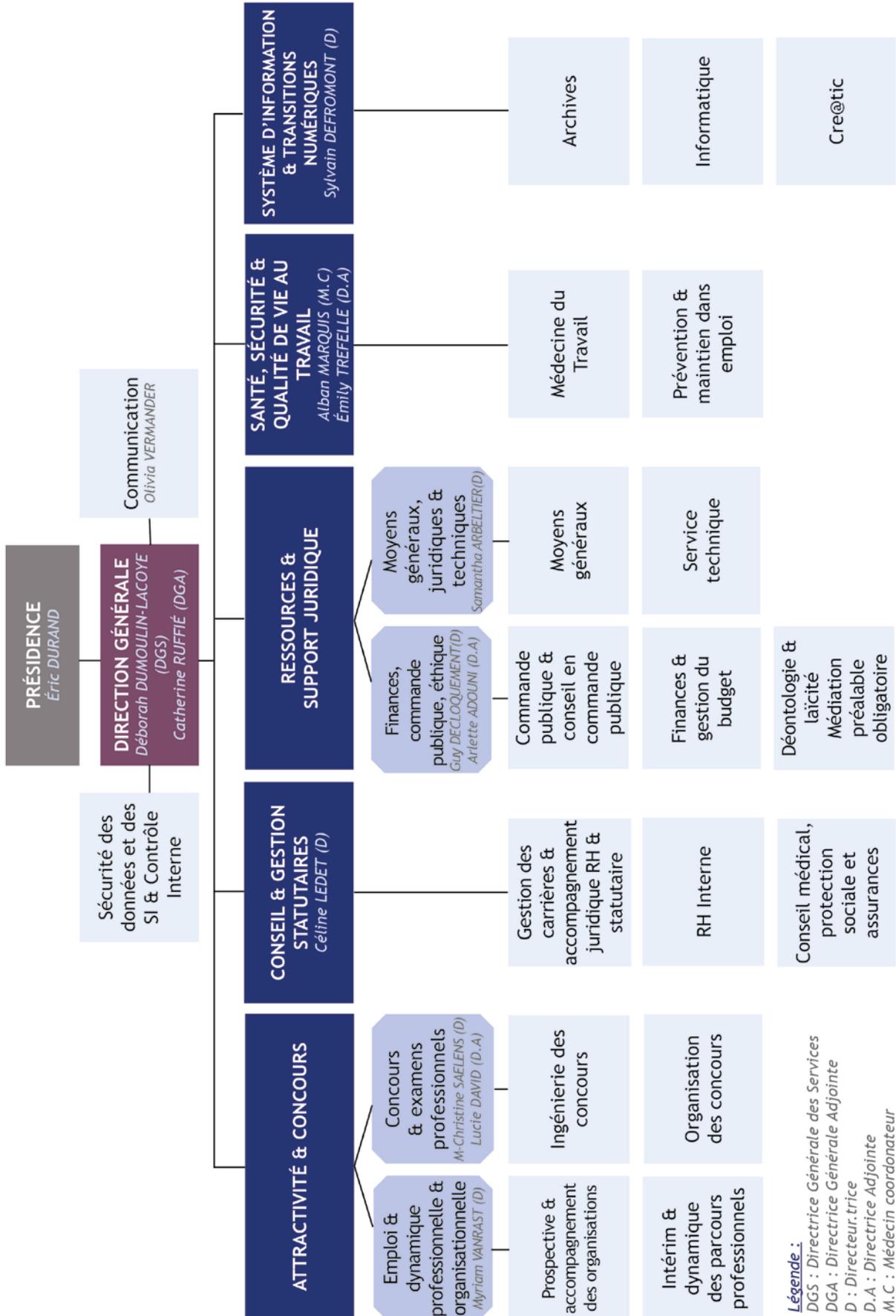
La mise en place de ces nouvelles missions associée à une restructuration des services permet au CDG 59 de gagner en efficacité dans le traitement des dossiers et de proposer un accompagnement renforcé aux collectivités.

Cette nouvelle organisation démontre la volonté du CDG 59 de s'adapter aux nouveaux besoins des collectivités tout en offrant des solutions concrètes à ces dernières.

Info +

Retrouvez l'organigramme complet sur notre site Internet www.cdg59.fr > **Présentation du CDG 59**





PROMOTION INTERNE :

De nouveaux critères d'analyse dès le 1^{er} janvier 2025

Conformément à l'article L523-5 du Code Général de la Fonction Publique, les listes d'aptitude à la promotion interne pour les collectivités et établissements publics affiliés à un Centre De Gestion sont établies par le Président du Centre De Gestion, sur proposition de l'autorité territoriale.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019 a fixé le principe de la suppression des attributions des Commissions Administratives Paritaires en matière de promotion interne et a donné compétence aux Présidents de Centre De Gestion pour élaborer des Lignes Directrices de Gestion (LDG) spécifiques à la promotion interne. Ces LDG permettent de définir les critères d'appréciation pour examiner et sélectionner le plus objectivement possible les propositions émanant des collectivités et établissements, au regard des postes ouverts déterminés par les quotas réglementaires. Le CDG 59 a adopté les premières Lignes Directrices de Gestion en décembre 2020 pour une durée de 6 ans.

LE NOUVEAU PROJET

Dans une logique de dialogue, de concertation, de co-construction souhaitée par le Président du CDG 59, Éric DURAND, ces LDG ont été retravaillées en lien avec les élus, les techniciens des collectivités affiliées mais également les organisations syndicales.

Les critères d'analyse des propositions ont été construits autour de trois grands axes :

1. Le parcours professionnel de l'agent (40 points) qui prend en compte :

- L'ancienneté (15 points)
- Le mode d'accès à la catégorie actuelle (7 points)
- Les tentatives d'obtention du concours pour le grade sollicité (10 points)
- Les diplômes obtenus (5 points)
- La mobilité interne et/ou externe de l'agent (3 points)

2. La formation (10 points) en attribuant 5 points dès le premier jour de formation effectué

3. La valeur professionnelle et le niveau de responsabilités (50 points) :

- Valeur professionnelle (15 points)
- Niveau de responsabilité (25 points)
- Motivation et perspectives professionnelles de l'agent (10 points)

Des grilles d'évaluation des critères liés à la valeur professionnelle et au niveau de responsabilité du poste occupé seront à compléter par les collectivités pour permettre de départager le plus objectivement possible les agents proposés.



Les agents seront désormais 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.

Le classement des propositions effectué par les collectivités continuera à être pris en compte en accordant des points supplémentaires aux agents placés en première (20 points) et deuxième (10 points) position par la collectivité pour assurer une bonne répartition des promotions à l'échelle du territoire et éviter les trop fortes concentrations.

UNE EFFECTIVITÉ À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2025

Le nouveau projet des Lignes Directrices de Gestion relatives à la promotion interne du CDG 59 a été soumis au Comité Social Territorial du CDG 59 le 13 juin 2024 et a reçu un avis unanimement favorable.

Le CDG 59 a ensuite transmis le projet aux collectivités et établissements comptant au moins 50 agents pour qu'ils puissent consulter leur propre CST. Le CDG 59 a reçu les avis de 31 CST locaux, tous favorables.

Ces nouvelles Lignes Directrices de Gestion ont également été présentées aux membres du Conseil d'Administration du CDG 59 le 14 octobre dernier, avant que le Président du CDG 59 prenne l'arrêté officialisant leur effectivité au 1^{er} janvier 2025, pour une durée de 6 ans.

LES PROCHAINES ÉTAPES :

Les LDG relatives à la promotion interne vont être prochainement transmises à toutes les collectivités et établissements affiliés en vue de préparer les propositions de promotion interne 2025 sur la base des nouveaux critères.

Un webinaire est organisé le 19 novembre pour accompagner les collectivités dans l'application de ces nouveaux critères d'analyse et dans les différentes étapes de la procédure de promotion.



www.cdg59.fr > le CDG 59 > la loi en action > les lignes directrices de gestion

LE CONSEIL MEDICAL ÉVOLUE :

un plan d'actions pour une meilleure qualité de service

Le Conseil Médical est une instance médicale consultative que les collectivités doivent saisir avant de prendre certaines décisions relevant de la protection statutaire des agents publics en cas de maladie ou d'accident (attribution de congés...). Si la présidence du Conseil Médical est assurée par un médecin nommé par le Préfet, le CDG 59 en assure le secrétariat pour les collectivités et établissements affiliés et les collectivités ayant adhéré au socle commun.



Afin de réduire le temps d'instruction des dossiers, le CDG 59 s'engage dans un plan d'actions visant à simplifier et optimiser les procédures de suivi et d'instruction. Ce plan se décline en 4 grandes actions :

Le renforcement de la dématérialisation des procédures

La dématérialisation des procédures sera renforcée grâce à l'optimisation des fonctionnalités de la plateforme AGIRHE. Un véritable outil de suivi des dossiers est en cours de développement. Les collectivités pourront suivre le statut des dossiers transmis en se connectant sur la plateforme.

Une nouvelle communication sur les missions et les procédures de saisine du conseil médical

Grâce à une rubrique dédiée et la mise à disposition d'une base documentaire sur le site Internet du CDG 59.

Une sensibilisation des médecins agréés sur les règles et les procédures liées aux questions d'inaptitude

Le CDG 59 a proposé deux journées d'échanges avec les médecins agréés du département pour les sensibiliser aux règles et aux

procédures du conseil médical qui évoluent constamment. Ces journées visent également à les accompagner au mieux dans la conduite des expertises médicales.

Le renforcement de la proximité avec les collectivités

Le conseil médical organise également des rencontres avec les collectivités qui portent sur deux grands volets :

- un rappel des nouvelles règles et procédures, des différents cas de saisine...
- un échange sur les dossiers particulièrement complexes

Enfin, le conseil médical souhaite favoriser les échanges en renforçant sa disponibilité par l'augmentation imminente de la fréquence des permanences téléphoniques associée à une personnalisation des contacts de façon à ce que chaque collectivité puisse connaître le nom et les coordonnées précises du gestionnaire en charge de ses dossiers.



Retrouvez toutes les ressources sur le site Internet du CDG 59 > rubrique conseil médical

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE MAIRIE : Les décrets et la circulaire sont publiés

Les décrets n° 2024-826, n° 2024-827, n° 2024-830 et n° 2024-831 du 16 juillet 2024 sont parus au journal officiel du 17 juillet 2024 et concernent les modalités d'application de la réforme des Secrétaires Généraux de Mairie (SGM) sur les points suivants.

DISPOSITIFS DE PROMOTION INTERNE

Deux dispositifs dérogatoires sont mis en place afin de faciliter l'accès au grade de rédacteur pour les SGM dans les communes de moins de 2 000 habitants :

1. Dispositif transitoire dit « Plan de requalification » : Ce dispositif est applicable jusqu'au 31 décembre 2027. Il permet aux fonctionnaires relevant des grades d'avancement d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe ou d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe ET exerçant déjà des fonctions de SGM dans une commune de moins de 2 000 habitants, ET qui justifie d'au moins **4 ans** de services publics effectifs dans des fonctions de SGM d'une commune de moins de 2 000 habitants de bénéficier de la promotion interne au grade de rédacteur de catégorie B. La première campagne de promotion s'est clôturée le 27 septembre 2024, et la deuxième campagne a déjà été lancée, avec une date limite de dépôt des dossiers fixée au 30 novembre 2024.

2. Dispositif pérenne de « formation-promotion » : Il concerne les fonctionnaires relevant d'un grade d'avancement dans un cadre d'emplois 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 dans un emploi de catégorie C et d'avoir validé un examen professionnel sanctionnant une formation qualifiante. Ce dispositif impose d'exercer les fonctions de SGM pendant au moins trois ans après titularisation.

AVANTAGE SPÉCIFIQUE D'ANCIENNETÉ (ASA) OU BONIFICATION D'ANCIENNETÉ PERMETTANT D'ACCÉDER PLUS RAPIDEMENT À L'ÉCHELON SUPÉRIEUR

Les SGM peuvent bénéficier de deux types de bonifications d'ancienneté :

- **ASA automatique :** Tous les huit ans, une bonification de six mois est accordée, depuis le 1^{er} août 2024.
- **ASA facultatif :** De un à trois mois par période d'au moins trois ans, selon la valeur professionnelle, définie par les collectivités territoriales. Ce dernier nécessite néanmoins la modification des CDG après avis du CST.

FORMATION DE PROFESSIONNALISATION AU PREMIER EMPLOI

Pour les nouveaux recrutements de secrétaires généraux de mairie, depuis le 18 juillet 2024, une formation obligatoire de professionnalisation au premier emploi de 15 jours est à réaliser dans l'année suivant la prise de poste. Cette obligation concerne également les agents contractuels nommés sur un emploi permanent lorsqu'ils exercent ces fonctions pour la première fois.



DES DISPOSITIONS CONFIRMÉES PAR LA CIRCULAIRE

La circulaire (ou instruction) ministérielle vient confirmer que les dispositions de la loi n° 2023-1380 du 30/12/2023 ne sont pas applicables aux agents de catégorie C relevant du premier grade C1 mais qu'il sera possible, sous certaines conditions, de faire bénéficier du plan de requalification aux agents relevant des grades d'avancement qui auraient préalablement exercé la fonction de secrétaire général de mairie en catégorie C1.

Elle précise que le maire d'une commune de moins de 3 500 habitants ne peut avoir qu'un seul secrétaire général de mairie. Toutefois, il n'est pas interdit que deux secrétaires généraux de mairie recrutés à temps non complet exercent alternativement cette fonction. Par ailleurs, les employeurs sont tenus pour les agents en poste ou pour les futurs recrutements de formaliser la nomination de l'agent chargé de la mission de secrétaire général de mairie en prenant un arrêté désignant l'agent chargé de ces fonctions.

A 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 en tant que secrétaire général de mairie en sachant que les fonctionnaires de catégorie C nommés sur un emploi de secrétaire général de mairie avant le 1^{er} janvier 2028 pourront continuer à exercer leur fonction après cette date.

Ces dispositifs visent à soutenir la professionnalisation et la promotion des secrétaires généraux de mairie. Ils permettent une meilleure reconnaissance des parcours professionnels tout en imposant certaines obligations de formation et d'ancienneté encadrés par des échéances.



CDG-INFO2024-2 et CDG-INFO2024-6 disponible sur www.cdg59.fr >carrières > documentation statutaire

RENOUVELLEMENT DES CONTRATS d'assurance statutaire

Le Centre De Gestion souscrit, pour le compte des collectivités de son ressort, des contrats d'assurance les garantissant contre les risques financiers statutaires supportés en raison de l'absentéisme de leurs agents. Le contrat actuel arrivant à échéance, le CDG 59 a procédé au renouvellement du contrat.



Dans un contexte assurantiel complexe (sinistralité fortement dégradée, vieillissement de la pyramide des âges et désengagement des assureurs), le CDG 59 a lancé une consultation en vue de procéder à l'attribution d'un nouveau contrat avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2025.

En raison du poids financier important et du principe de mutualisation des résultats des collectivités, le Centre De Gestion du Nord parvient à obtenir, dans le cadre de la mise en concurrence, de meilleurs taux et garanties, encadrés sur toute la durée du contrat.

La mutualisation permet de garantir une offre solide ; ainsi, au-delà des remboursements de rémunérations ou de soins, le CDG 59 négocie la prise en charge par l'assureur de prestations de services et d'accompagnement qui visent à limiter la sinistralité (contrôles médicaux, expertises, programmes d'aide à la réinsertion, soutien psychologique individuel ou collectif, ...).

LES NOUVEAUX CONTRATS D'ASSURANCE À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2025

A l'issue de la procédure de mise en concurrence, deux marchés vont être attribués :

- Le premier pour **les collectivités employant jusqu'à 20 agents affiliés à la CNRACL**, elles pourront adhérer à un contrat mutualisé couvrant tous les risques des agents CNRACL avec un taux unique et la liberté de souscrire en option, les garanties relatives aux agents relevant de l'IRCANTEC. *Adhésion au contrat possible à tout moment, par simple délibération.*

- Le second pour **les collectivités employant plus de 20 agents affiliés à la CNRACL**, elles pourront adhérer à un contrat individualisé, à la carte, leur permettant de choisir en fonction de leur sinistralité, les risques qu'elles souhaitent couvrir pour leurs agents CNRACL avec un taux unique et la liberté de souscrire en option, les garanties relatives aux agents relevant de l'IRCANTEC. *Adhésion possible uniquement au moment du renouvellement du contrat. Une délibération est nécessaire pour confirmer les choix de garanties.*

Les noms des attributaires sont officiellement communiqués depuis le 12 novembre 2024, dans le respect de la procédure.

DE NOUVELLES CONVENTIONS DE GESTION

L'adhésion au contrat groupe est liée à la signature d'une convention de gestion destinée à financer les frais de passation et de gestion des contrats d'assurance engagés par le CDG 59.

Le Conseil d'Administration du CDG 59 a décidé de retenir deux types de convention de gestion des contrats d'assurance statutaire :

- > Pour les collectivités de moins de 20 agents : la convention de gestion permet un accompagnement renforcé du CDG 59, notamment dans la gestion des demandes d'indemnisation. Les frais de gestion sont maintenus au taux de 6% des cotisations versées à l'assurance.
- > Pour les collectivités d'au moins 20 agents : la convention de gestion porte sur une intervention davantage tournée vers le conseil et l'accompagnement. Les frais de gestion sont fixés au taux de 4% des cotisations versées à l'assurance.

CONSEIL D'ADMINISTRATION : membres et délégations

Lors du Conseil d'Administration du CDG 59 qui s'est tenu le 14 octobre 2024, Pierre GRINER a été élu à l'unanimité 3^e Vice-Président, suite au décès de Marc PLATEAU à qui Éric DURAND, Président du CDG 59 a rendu hommage avec les membres du Conseil d'Administration présents.

Lors de cette séance, l'ensemble des délégations a été reprecisé pour les membres du bureau et des administrateurs délégués.

Le nombre de sièges du Conseil d'Administration est défini en fonction des effectifs des communes et établissements publics. Le Conseil d'Administration du Centre De Gestion du Nord est composé de 36 membres titulaires et de 36 suppléants :

- 21 sièges pour les représentants des communes affiliées
- 3 sièges pour les représentants des établissements publics affiliés
- 3 sièges pour les représentants pour les communes adhérents au socle commun
- 3 sièges pour les établissements publics adhérents au socle commun
- 3 sièges pour les représentants désignés par le Département
- Le CDG 59 étant Centre coordonnateur pour la Région Hauts-de-France, 3 sièges pour les représentants désignés par la Région

→ 1^{er} Vice-Président est Alain MENSION, référent du territoire du Douaisis, reçoit délégation de fonctions dans les domaines suivants :

- les systèmes d'information,
- les transitions numériques.

→ 2^e Vice-Présidente est Elisabeth MASSE, référente du territoire Lillois, reçoit délégation dans les domaines suivants :

- l'emploi,
- la qualité de vie au travail,
- la prévention, sécurité et santé au travail.

→ 3^e Vice-Président est Pierre GRINER référent de territoire du Valenciennois, reçoit délégation dans les domaines suivants :

- Présidence de la Commission Administrative Paritaire (CAP) de catégorie C,
- Présidence de la Commission Consultative Paritaire (CCP),
- Suivi des transitions environnementales et des bâtiments,
- Attractivité et marque employeur.

→ 4^e Vice-Présidente est Christine BASQUIN, référente du territoire de l'Avesnois, reçoit délégation de fonctions dans les domaines suivants :

- les finances,
- les carrières,
- la retraite,
- le chômage.

→ Marie – Josée DEPRez, administratrice déléguée : référente du territoire du Cambrésis et des domaines :

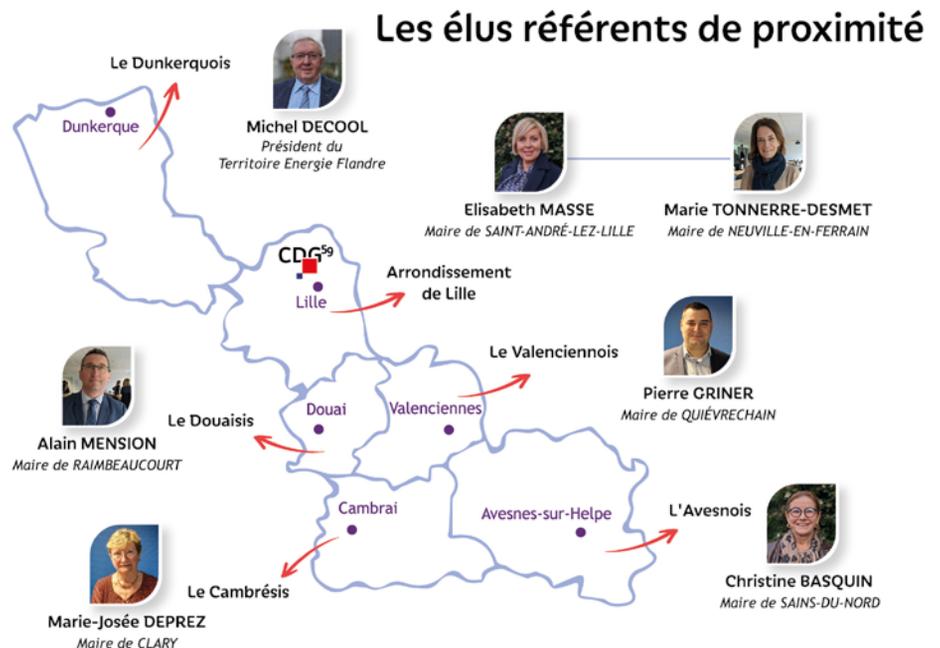
- conseil médical,
- action sociale, protection sociale complémentaire, assurances statutaires,
- éthique.

→ Marie TONNERRE, administratrice déléguée : référente du territoire Lillois et :

- Présidence des Commissions Administratives Paritaires (CAP) des catégories A et B.

→ Michel DECOOL, administrateur délégué : référent du territoire du Dunkerquois et :

- Présidence du Comité Social Territorial (CST) placé auprès du CDG 59,
- Présidence de la Formation Spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT).



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION du CDG 59

Membres du bureau élargi



Eric DURAND
Président
Maire de MOUVAUX ⁽¹⁾



Alain MENSION
1^{er} Vice-Président
Maire de RAIMBEAUCOURT ⁽¹⁾



Elisabeth MASSE
2^e Vice-Présidente
Maire de SAINT-ANDRE-LEZ-LILLE ⁽¹⁾



Pierre GRINER
3^e Vice-Président
Maire de QUIEVRECHAIN ⁽¹⁾



Christine BASQUIN
4^e Vice-Présidente
Maire de SAINS-DU-NORD ⁽¹⁾



Michel DECOOL
Administrateur délégué
Président de Territoire Energie Flandre ⁽²⁾



Marie TONNERRE-DESMET
Administratrice déléguée
Maire de NEUVILLE-EN-FERRAIN ⁽¹⁾



Marie-Josée DEPRez
Administratrice déléguée
Maire de CLARY ⁽¹⁾

- (1) communes affiliées
- (2) établissements publics affiliés
- (3) communes adhérents au socle commun
- (4) établissements publics adhérents au socle commun
- (5) représentants désignés par la Région
- (6) représentants désignés par le Département

Membres titulaires du CA



David BAILLEUL
Maire de COUDEKERQUE-BRANCHE ⁽¹⁾



Valentin BELLEVAL
Président de Cœur de Flandre Agglo ⁽²⁾



Martial BEYAERT
Maire de GRANDE-SYNTHÉ ⁽³⁾



Anne-Sophie BOISSEAU
Conseillère régionale ⁽⁵⁾



Frederic BRICOUT
Maire de CAUDRY ⁽¹⁾



Jean-François BURETTE
Maire de WAVRECHAIN-SOUS-DENAIN ⁽¹⁾



Jean-Jacques CANDELIER
Maire de BRUILLE-LEZ-MARCHIENNES ⁽¹⁾



Benoît COURTIN
Maire de FERRIERE LA GRANDE ⁽¹⁾



Jean-Luc DARCOURT
Maire de ARMBOUTS-CAPPEL ⁽¹⁾



Jean-François DELATTRE
Maire de HASPRES ⁽¹⁾



Jean-Luc DETAVERNIER
Conseiller départemental ⁽⁶⁾



André-Luc DUBOIS
Maire de DON ⁽¹⁾



Soraya FAHEM
Conseillère départementale ⁽⁶⁾



Florence GALLAND
Conseillère municipale déléguée de MAUBEUGE ⁽³⁾



Patrick GEENENS
Conseiller municipal de RONCHIN ⁽¹⁾



Christine GILLOOTS
Maire de BRAY-DUNES ⁽¹⁾



Julien GOKEL
Vice-Président de la Communauté Urbaine de Dunkerque ⁽⁴⁾



Elisabeth GONDY
Conseillère régionale ⁽⁵⁾



Elisabeth GRESSION
Maire de STRAZEELE ⁽¹⁾



Jacques HOUSSIN
Président du Syndicat Départemental d'Incendie et de Secours ⁽⁴⁾



Marie-Claude LERMYTTE
Conseillère régionale ⁽⁵⁾



Christian MATHON
Vice-Président de la Métropole Européenne de LILLE ⁽⁴⁾



Francis NOBLECOURT
Maire de MASNIERES ⁽¹⁾



Bernard RINGOT
Président du Syndicat de l'Eau du Dunkerquois ⁽²⁾



Thierry ROLLAND
Maire de WILLEMS ⁽¹⁾



Marie-Paule ROUSSELLE
Conseillère départementale ⁽⁶⁾



Michel SZATNY
Maire de DECHY ⁽¹⁾



Monica TESTIER
Adjointe au Maire de WASQUEHAL ⁽³⁾



Stéphane WILMOTTE
Maire de HAUTMONT ⁽¹⁾

... À LIRE, À VOIR

> LES DECISIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 14 OCTOBRE 2024

- **Pierre GRINER est élu 3^e Vice-Président**, délégué à la présidence de la Commission Administrative Paritaire (CAP) de catégorie C, à la présidence de la Commission Consultative Paritaire (CCP) et au suivi des transitions environnementales et des bâtiments, à l'attractivité et marque employeur. Il est également référent du territoire du Valenciennois. **Marie-Josée DEPREZ, est désignée administratrice déléguée, référente du territoire du Cambrésis** et du Conseil Médical, de l'action sociale, de la protection sociale complémentaire, des assurances statutaires et de l'éthique. Les délégations des Vice-Présidents et des administrateurs délégués ont été précisées (voir page 10).
- Les membres du CA ont acté le renouvellement de la **convention et les évolutions du dispositif de signalement**. Le dispositif de signalement sera désormais piloté et coordonné par la Direction de la Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail (DSSQVT). Les permanences d'écoute seront ouvertes à compter du 1^{er} janvier 2025, 5 jours par semaine du lundi au vendredi en demi-journée au minimum. Afin de pouvoir assurer une réactivité dans les délais de réponses apportées, la commission restreinte verra son rôle élargi. La cellule de signalement sera désormais saisie uniquement pour traiter les situations les plus complexes, nécessitant une expertise approfondie et multidisciplinaire.
- **Le marché d'assurance statutaire** a été attribué et les conventions de gestion des contrats d'assurance statutaire approuvées.
- **Les collèges employeur de la CAP et de la CCP** ont été renouvelés.
- **Les taux de cotisations et contributions pour l'exercice 2025 ont été revalorisés.** Le taux de la cotisation obligatoire pour les collectivités et les établissements publics affiliés à titre obligatoire et volontaire est de 0,78%, le taux de la cotisation additionnelle pour les collectivités et établissements publics affiliés à titre obligatoire et volontaire est de 0,24% et le taux de contribution pour les collectivités et établissements publics non affiliés adhérents au socle commun est de 0,10%.
Afin d'atteindre a minima l'équilibre des dépenses de personnel affectées à la réalisation des missions conventionnées, deux modifications ont été apportées à la tarification du CDG, concernant l'assurance statutaire, les propositions de tarifications prennent en compte les niveaux différenciés d'accompagnement des collectivités
 - Collectivités et établissements publics comptant au plus 20 agents affiliés à la CNRACL : 6% du montant de la prime acquittée ;
 - Autres collectivités et établissements publics : 4% du montant de la prime acquittée. Cet accompagnement est désormais étendu aux collectivités qui relèvent du socle commun.
 Concernant, la **paye à façon**, la mission n'est pas équilibrée. Il s'avère que les recettes de cette mission couvrent environ 60 % des dépenses de personnel. Dans ce contexte, le coût de la fiche de paye peut être estimé à 11€ contre 6€ actuellement. Il a été acté de le porter à 7 €.

Les conditions de facturation des autres missions conventionnelles demeurent inchangées.

> ACTUALITÉS DU STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

▶ **Congés pour raison de santé : un maintien partiel des primes désormais possible**

Le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 marque un changement pour les fonctionnaires en congé de longue maladie (CLM) ou congé de grave maladie (CGM). Alors que, jusque-là, les primes étaient suspendues en cas de congé de longue maladie et de grave maladie, ce texte permet aux collectivités territoriales, sous certaines conditions, de maintenir une partie des primes et indemnités. Les agents publics en congé pourraient ainsi bénéficier d'un maintien de 33 % de leurs primes la première année et de 60 % les deux années suivantes. Cette mesure, bien que facultative pour les collectivités, offre un soutien financier aux fonctionnaires touchés par des maladies graves.

▶ **Formation statutaire : un assouplissement bienvenu**

Le décret n°2024-907 du 8 octobre 2024, publié au Journal officiel le 11 octobre, vise à faciliter l'accès à la promotion interne pour les fonctionnaires territoriaux. En effet, ce texte introduit la possibilité

de valider a posteriori les obligations de formation non satisfaites. Désormais, un fonctionnaire n'ayant pas suivi les formations requises dans les délais pourra, sous réserve de régularisation, accéder à un nouveau cadre d'emploi. Ce dispositif, entré en vigueur le 12 octobre 2024, est perçu comme un levier pour favoriser la mobilité et l'évolution de carrière des agents.

▶ **Professionnels de la petite enfance : une vérification d'honorabilité renforcée**

Autre changement majeur, la loi n°2024-317 du 8 avril 2024 facilite désormais le contrôle des antécédents judiciaires des professionnels intervenant auprès des mineurs. Ceux travaillant dans les crèches, les services périscolaires ou l'aide sociale à l'enfance devront présenter une attestation d'honorabilité avant toute embauche. Cette attestation, délivrée par le président du conseil départemental, certifie l'absence de condamnation pour crimes ou délits. Les agents en poste devront, quant à eux, renouveler ce document tous les trois ans.

► **Bonus attractivité : revalorisation salariale pour les professionnels de la petite enfance**

Depuis le 1^{er} janvier 2024, les collectivités territoriales peuvent bénéficier d'un « bonus attractivité » pour les professionnels de la petite enfance, financé par la prestation de service unique de la Caisse d'Allocations Familiales (CAF). Ce bonus, conditionné à une augmentation de la rémunération d'au moins 100 euros nets

mensuel, concerne uniquement le personnel éducatif, excluant le personnel administratif et technique. Les collectivités doivent délibérer rapidement pour mettre en œuvre cette mesure, indispensable pour maintenir le versement du bonus. Ce soutien financier vise à renforcer l'attractivité des métiers de la petite enfance, en réponse à la crise des vocations dans ce secteur.

Les arrivées et les départs

LES ARRIVÉES :

- > **Opale GOUEYTES**, le 1/09/2024, Psychologue ergonomiste
- > **Lucile KRISTIAN**, le 5/09/2024, Psychologue ergonomiste
- > **Isabelle SCHMIDT**, le 5/09/2024, Infirmière en santé travail
- > **Jérémy DIERYCKX**, 16/09/2024, Apprenti paie
- > **Cédric CAUGY**, 24/09/2024, Assistant médical
- > **Sabrena MOHTICH**, 01/12/2024, Infirmière en santé travail

LES DÉPARTS :

- > **Aurélie GREAUME**, 30/09/2024, Archiviste itinérante
- > **Gwendoline BONANNO**, 12/10/2024, Assistante administrative et financière

- > **Véronique SCHEPPENS**, 01/11/2024, Responsable santé et sécurité au travail (retraite)

CONSEIL D'ADMINISTRATION :

- > **Pierre GRINER** est élu 3^e Vice-Président, suite au décès de **Marc PLATEAU**

LES NOUVEAUX MAIRES :

- > **Philippe GUILLON**, Maire de BOUVINES le 13 octobre 2024 suite au décès de **Alain BERNARD**
- > **Marie-Françoise HERBET**, Maire de MALINCOURT le 11 octobre 2024 suite au décès de **Marc PLATEAU**

AGENDA - Dates à retenir

- > **Conseil Médical en formation restreinte** : 11 décembre
- > **Conseil Médical en formation plénière** :
 - **Collectivités et établissements affiliés** : 20 décembre
 - **Collectivités et établissements adhérents au socle commun** : 13 décembre
- > **CAP A et B, CAP C et CCP** : 28 novembre (date limite de dépôt des dossiers le 17/10)
- > **CST et F3SCT** : 29 novembre (date limite de dépôt des dossiers le 31/10) et le 4 février 2025 (date limite de dépôt des dossiers le 10 janvier 2025)
- > **Conseil d'Administration** : 2 décembre 2024
- > **Webinaire « Présentation des LDG »** : 19 novembre 2024
- > **DuoDay** : 21 novembre 2024
- > **Assises de la Prévention** : 25 novembre 2024 au Centre de Concours et d'Examens Pierre MAUROY
- > **Remise des diplômes aux apprentis du CFAS** : 29 novembre 2024



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** : Novembre 2024
- **ISSN** : 1964-5457
- **Tirage** : 3 800 exemplaires - Magazine trimestriel gratuit

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

Le RDV

CDG INFO



LE JEUDI 27 FÉVRIER 2025

De 9h à 13h

Au Centre de concours et d'examens
Pierre Mauroy à Lezennes



Venez échanger sur
l'actualité RH du moment !

