



Un dialogue social de qualité

De par son ampleur – près de 124 000 électeurs sur l'ensemble de la petite couronne – et les ressources déployées par le CIG et ses affiliés, la préparation des élections professionnelles a représenté une opération d'envergure pour le centre de gestion en 2018. Ce temps fort de la démocratie sociale, qui a permis l'élection des représentants du personnel au sein de près de 7 instances paritaires consultatives, rappelle que le centre de gestion porte des enjeux majeurs de dialogue social en petite couronne. Reste aux échanges avec les 9 organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018 – CGT, CFDT, FO, FA-FPT, UNSA, CGC, FSU SNUTER, CFTC et SUD – à poursuivre le cadre de renouvellement de ce protocole. Un nouveau chapitre s'ouvre désormais avec l'installation et la gestion au quotidien de ces instances, au sein desquelles je souhaite vivement que nous puissions, avec l'ensemble des partenaires, continuer à faire vivre au mieux le dialogue social territorial en petite couronne.

Le Président,
Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne

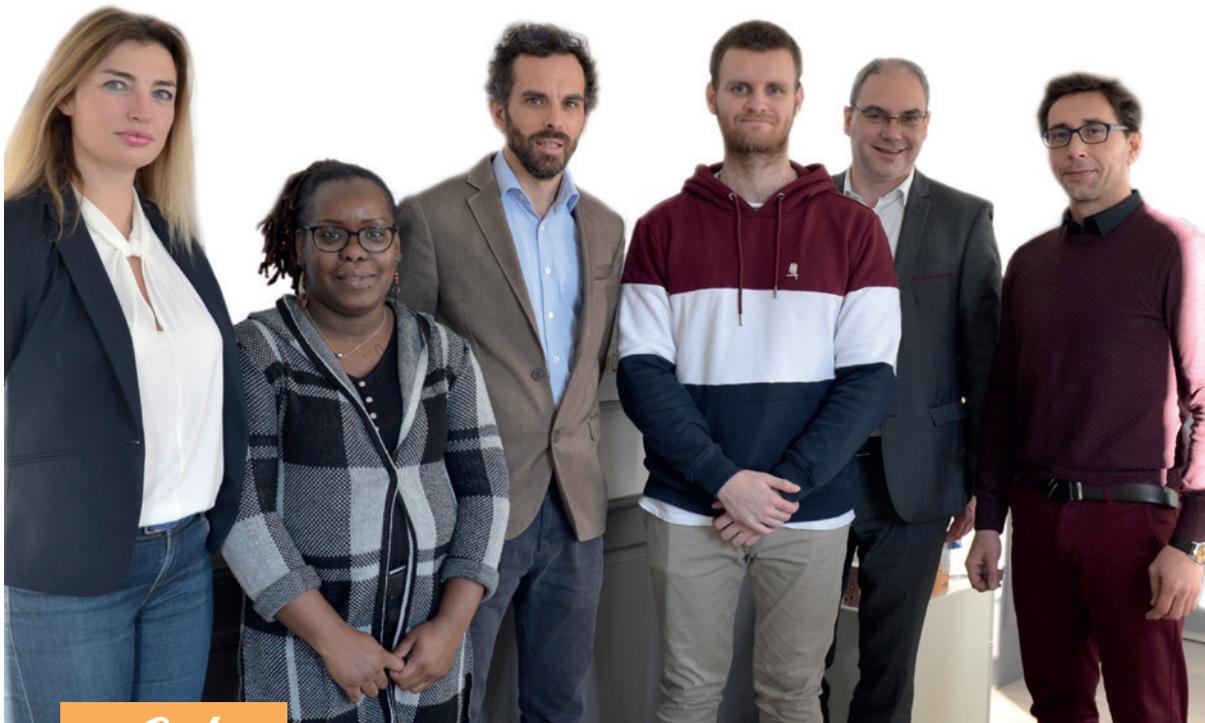


PRÉVENTION : LE CCAS DE PUTEAUX FAIT LE MÉNAGE DANS LES PRODUITS UTILISÉS PAR LES AIDES À DOMICILE

Sommaire

- 2 - 3 • *Grh* / Prévention : le CCAS de Puteaux fait le ménage dans les produits utilisés par les aides à domicile
- 4 • *En bref* / Brèves d'actualité...
- 5 • *Portrait* / Michel Dussin, directeur de l'environnement social du travail au conseil départemental des Hauts-de-Seine
- 6 - 7 • *Enjeux* / Élections professionnelles : le grand rendez-vous du dialogue social en petite couronne - Nouvelles instances, nouvelle mission, nouvelle organisation
- 8 • *Infographie* / Commissions consultatives paritaires : à vos marques ! prêts ? partez !
- 9 • *En images* / Trois faits marquants...
- 10 - 11 • *Expertise* / Emploi : une journée de partage d'expériences pour promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations
- 12 • *Expertise* / Médiation préalable obligatoire : près de 44 000 agents concernés par l'expérimentation en petite couronne

Cette démarche de prévention des risques chimiques au CCAS de Puteaux est le fruit d'un engagement participatif et collectif, porté notamment par Alice Latrive, responsable du service maintien à domicile, Aline Cuirassier, auxiliaire de vie, Régis Nogues, directeur adjoint du CCAS, Kevin Borja, aide à domicile, Franck Guérin, directeur des ressources humaines et William Ramos, conseiller de prévention.



Grih

PRÉVENTION : LE CCAS DE PUTEAUX FAIT LE MÉNAGE DANS LES PRODUITS UTILISÉS PAR LES AIDES À DOMICILE

En 2018, le CCAS de Puteaux (92) a mené un projet novateur de prévention concernant les produits de nettoyage utilisés par les agents de son service d'aide à domicile. Une démarche participative mise en place progressivement avec l'aide du CIG.

“
 Ville de Puteaux
1 700
 agents ETP
46 000
 habitants
 ”



On considère souvent le ménage comme un geste sain. Pourtant, d'après l'ADEME, l'air intérieur que nous respirons 80 % du temps peut être 5 à 7 fois plus pollué que l'air extérieur, notamment en raison des composants des produits de nettoyage. Une problématique qui n'a pas échappé à la ville de Puteaux, qui bénéficie depuis 2017 d'une mission de conseil du CIG, afin de développer une action globale de prévention sur l'ensemble de la collectivité, avec la rédaction du document unique.

« Les inspections de terrain de l'ACFI, les constatations de la médecine préventive et les indicateurs en matière d'absentéisme et d'accidents du travail (problèmes cutanés, asthme...) ont fait émerger une priorité : le risque chimique au sein du service maintien à domicile du CCAS, explique

William Ramos, conseiller de prévention de la ville de Puteaux. *Nous avons donc mis en place plusieurs actions successives.* »

L'action managériale, un facteur ressource

Pour commencer, une journée de sensibilisation a été proposée début 2018 à toute l'équipe pour répondre aux *besoins de connaissances techniques et scientifiques exprimés par les agents*. « Nous avons été formés sur le dosage et l'utilisation des produits de nettoyage, raconte Aline Cuirassier, auxiliaire de vie. Nous avons appris qu'il est inutile de les mélanger car ça ne les rend pas plus efficaces et ça peut même être dangereux. Nous avons aussi reçu des conseils pour privilégier des produits plus « doux », par exemple le savon noir ou le vinaigre blanc. Maintenant je fais beaucoup plus

attention aux pictogrammes sur les flacons, y compris ceux que j'achète pour chez moi. »

L'encadrement du service a également souhaité participer à cette formation pour mieux appréhender la situation. « La présence managériale est un facteur ressource essentiel dans une démarche comme celle-ci qui vise à améliorer l'approche comportementale, rappelle Abdelmotalib El Harras, ingénieur en prévention des risques professionnels au CIG missionné auprès de la ville de Puteaux... C'est une manière de valoriser le travail des agents et de responsabiliser l'ensemble de l'équipe. » Alice Latrive, responsable du service maintien à domicile, précise qu'un « effort particulier a aussi été réalisé en matière de dotation des intervenants en équipement de protection individuelle : lunettes, gants de ménage couvrant les avant-bras, blouses... »

Dialoguer avec les bénéficiaires

Ces premières actions ont permis d'ouvrir des pistes de travail complémentaire. « Nous avons constaté que nous ne disposons pas d'une vision précise des produits utilisés, souligne William Ramos. En général, ce sont des produits achetés par les bénéficiaires ou les aidants, mis à la disposition des aides à domicile. » [cf. encadré ci-dessous].

Partie prenante du dispositif, Alice Latrive salue le travail de son équipe : « Les agents se sont beaucoup investis dans cet inventaire. Ils ont pris cette démarche à cœur et ils ont pris le temps d'engager le dialogue avec les bénéficiaires, pour leur expliquer et les faire adhérer au projet. »

Un recensement complet des produits utilisés

Afin de mieux évaluer les risques liés à l'utilisation des produits ménagers par ses agents du service maintien à domicile, la ville de Puteaux a effectué un inventaire, grâce à la participation directe des personnels de terrain.

« Nous avons réalisé un questionnaire simple pour que les aides à domicile puissent identifier les types de produits présents habituellement chez les bénéficiaires et nous préciser l'usage qui en était fait, indique William Ramos. Puis nous avons recherché les fiches techniques correspondant aux produits recensés, afin de vérifier leur dangerosité. Cela a représenté un travail important car des centaines de références ont été inscrites dans cette base de données. »

« Ce travail a permis de détecter et de proscrire les produits dangereux, complète Abdelmotalib El Harras. Et il est souple et évolutif : dès qu'il y a un changement sur le terrain, celui-ci peut être signalé pour actualiser les informations. Il va nous aider à construire de manière pérenne des modes opératoires communs dans la prévention des risques liés à ces produits. »

« Pour moi, cela fait partie de notre rôle d'utiliser des produits moins dangereux pour la santé, insiste Kevin Borja, aide à domicile. Nous sommes là pour prendre soin de ces personnes, pour les protéger. Souvent elles sont un peu perdues entre toutes les marques proposées dans le commerce : c'est important de les conseiller. Le vinaigre ou le savon noir sont peu coûteux et très efficaces. »

Tous les acteurs de ce projet réfléchissent d'ailleurs à de nouvelles actions, par exemple la possibilité pour le CCAS de commander de manière groupée les produits pour ses agents. Mais, selon Abdelmotalib El Harras, le chemin parcouru est déjà très encourageant : « Dans les structures telles que les CCAS, nous étions confrontés à une forme de fatalisme lorsqu'on évoquait la prévention des risques chimiques. Le fait que les produits ménagers soient fournis par les bénéficiaires était souvent présenté comme un obstacle insurmontable. Ce projet va permettre de démontrer qu'avec une méthode agile et des outils simples, il est possible de franchir ce cap et de reprendre la main sur la prévention du risque chimique sur des métiers particulièrement exposés. »

La démarche portée par la ville de Puteaux a d'ailleurs fait l'objet d'un atelier lors de la Rencontre de la prévention, le 28 juin dernier au CIG, afin de partager l'expérience au niveau de toute la petite couronne. « De nombreux CCAS se sont montrés intéressés par ce projet, se réjouit William Ramos. Nous sommes très heureux de pouvoir partager cette expérience. La mutualisation des connaissances est un aspect important en matière de prévention. » ●

William Ramos
Conseiller de prévention - Ville de Puteaux
Tél. 01 46 92 93 97

Service EIPRP
CIG petite couronne - Tél. 01 56 96 83 57
secretariateiprp@cig929394.fr



Grégoire Merrheim,
chef du service EIPRP du CIG petite couronne

« Intégrer la prévention dans l'organisation

L'objectif premier d'une démarche de prévention des risques professionnels est d'intégrer la prévention au cœur du fonctionnement de l'organisation. Dans le cas du risque chimique, il s'agit de couvrir tout le cycle du produit (achat, utilisation, stockage, élimination...) afin d'améliorer les conditions de travail des aides à domicile et l'environnement de vie des bénéficiaires. Portée par toute la chaîne hiérarchique, dès les prémices du projet, une démarche de prévention a les meilleures chances d'aboutir.

Ce travail avec la ville de Puteaux témoigne de la large palette de compétences que propose le service EIPRP. Il permet aux collectivités de bénéficier d'un regard expert au niveau du diagnostic comme de la conduite de projet. L'audit réglementaire ou l'appui à des démarches au long cours – par exemple l'évaluation des risques professionnels – figurent aussi dans son catalogue de prestations, au même titre que l'intervention ergonomique ou bien le déploiement de formations.



SERVICE DE MAINTIEN À DOMICILE

CCAS de Puteaux

200
bénéficiaires
27 000
heures
d'intervention
par an
23
intervenants*

* Pour les actes essentiels (toilette, courses, préparation de repas)
- La vie quotidienne (ménage, repassage, promenade, aide administrative simple...)



En bref

Retraites : des rendez-vous d'information pour les collectivités

Deux conférences animées par des experts ont eu lieu au CIG le 19 octobre et le 26 novembre, sur « la réglementation retraite applicable aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux. » Environ 150 responsables et gestionnaires RH y ont participé.

Dans le cadre de sa mission d'information sur la réglementation et les procédures retraite, la CIG a également consacré, au titre de son partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations :

- 8 séances d'information d'une journée en collectivités pour les responsables et gestionnaires RH,
- 4 jours et demi de participation à des forums et réunions d'information organisés par les collectivités pour leurs agents.

Une nouvelle convention de partenariat entre la Caisse des dépôts et consignations (en tant que gestionnaire CNRACL / RAFF / IRCANTEC) et les centres de gestion, pour la période 2019-2022, devrait être adressée début 2019 aux centres de gestion. Elle vise à préciser leurs modalités d'intervention en matière d'information et d'accompagnement des employeurs et des actifs pour le compte de ces différents régimes de retraite. ●



UN TAUX DE COTISATION 2019 STABLE

Le projet de budget 2019 du CIG sera soumis à l'approbation du conseil d'administration du 26 mars 2019.

Le 27 novembre dernier, les éléments nécessaires au débat d'orientation budgétaire ont été étudiés en prévision de cette échéance.

En ce qui concerne les cotisations 2019, le taux applicable aux missions obligatoires des collectivités et établissements affiliés reste stable à 0,60 % de la masse salariale. Il faut rappeler que c'est depuis 2013 que le taux de cotisation est fixé à ce niveau, qui constitue le taux le plus bas pratiqué par les centres de gestion au niveau national.

Le taux de cotisation 2019 applicable aux collectivités et établissements non-affiliés a quant à lui été revu, passant de 0,27 à 0,29 %, pour prendre en compte les évolutions récentes de la loi

du 26 janvier 1984 et celles annoncées par le gouvernement, renforcer la cohérence des taux proposés au regard du coût réel des missions et accroître encore l'attractivité de l'adhésion. À ce jour, cela ne concerne aucune collectivité ou établissement public de petite couronne, le taux d'affiliation du CIG étant de 100 %. ●

Le taux
reste stable à
0,60 %



DÉCLARATION DE VACANCES D'EMPLOI : PLUS DE SOUPLESSE POUR ACCÉLÉRER LES RECRUTEMENTS

Chaque année, les collectivités de la petite couronne saisissent, via le site RD-Vemploipublic.fr plus de 32 000 déclarations de vacances d'emploi (DVE). Ces DVE font l'objet d'une publicité légale, procédure obligatoire pour permettre aux employeurs de recruter sur emploi permanent en toute sécurité juridique. Afin de raccourcir les délais de recrutement le CIG a décidé d'assurer une publication de ces DVE deux fois par semaine (contre une fois auparavant). Concrètement, deux arrêtés hebdomadaires sont désormais télétransmis en préfecture le lundi (arrêté exécutoire le mardi) et le jeudi (arrêté exécutoire le jour même).

Cette évolution répond à une demande des collectivités qui attendaient une gestion plus réactive et plus souple de leurs recrutements. ●

Gagnez du temps DANS VOS recrutements



Pour recruter encore plus vite,
le CIG raccourcit la procédure de publicité des déclarations de vacances d'emploi



EMPLOI ET BONNES PRATIQUES : PLACE À L'ÉCHANGE !



Le 13 décembre, le CIG a organisé la première édition de ses Ateliers d'échange de pratiques. Réunissant plusieurs représentants des collectivités, ce nouveau rendez-vous doit faciliter la mise en réseau des acteurs opérationnels de la gestion des ressources humaines en petite couronne. Au programme : discussions sur les problématiques communes et partage d'outils et de solutions, dans un cadre bienveillant et sous l'égide du CIG afin de créer une synergie, un espace propice à la coopération. Consacré à « l'accompagnement des parcours professionnels », cet atelier sera suivi prochainement d'une autre séance, sur un thème choisi par les participants et un outil internet collaboratif sera créé pour leur permettre de poursuivre ce travail en réseau. ●

Michel Dussin,

directeur de l'environnement social du travail au conseil départemental des Hauts-de-Seine

« LA RATIONALISATION DES DÉPENSES NE DOIT PAS SE FAIRE AUX DÉPENS DES AGENTS »

Dans une collectivité qui compte plus de 5 000 agents, Michel Dussin agit au quotidien pour le « mieux vivre » au travail. Une démarche qui constitue pour lui le pilier de la performance du service public.

**BIO EXPRESS**

1971

Naissance à Marmande (47)

1994

DESS droit et gestion des collectivités locales

1996

Responsable administratif
Direction des sports
ville du Blanc-Mesnil (93)

2001

Responsable administratif
Direction de la jeunesse et
des sports département
des Hauts-de-Seine

2006

Responsable du service de
la préparation budgétaire

2011

Directeur du budget

2015

Directeur de l'environnement
social du travail

un accompagnement et des prestations sociales, familiales et de loisirs. En améliorant le cadre de vie de nos plus de 5 000 agents, nous souhaitons leur permettre d'exercer tout leur potentiel. »

Parmi ses dossiers en cours, on trouve le renouvellement des contrats groupe (santé et prévoyance) du CIG petite couronne. « Nous sommes un acteur historique de la démarche puisqu'en 2013, sur les quelque 2 700 adhérents recensés, près de la moitié étaient du Département. » Michel Dussin est donc partie prenante de la préparation du nouveau cahier des charges. « En nous associant à d'autres collectivités, nous sommes convaincus de parvenir à obtenir des prestations de meilleure qualité et un meilleur pilotage. C'est une prestation primordiale qui a justifié la revalorisation significative de la participation employeur en avril dernier. Il est très important pour nous d'être présents pour les agents, notamment dans les moments difficiles. »

Nouveaux locaux

Autre défi de taille : l'emménagement du conseil départemental dans les locaux de l'Aréna, au printemps dernier. « Jusqu'alors, notre organisation était simple : un agent, un bureau. Dans ces nouveaux locaux, nous avons effectué des regroupements par unité ou par service, pour favoriser les échanges d'information. » Symbole de cette volonté de décloisonnement, les prestations en matière de tisanerie : « Plutôt qu'une offre de service reproductible à tous les étages, nous avons réparti les boissons et en-cas sur différents niveaux afin d'inciter les équipes à utiliser tous les espaces de détente. Car le lieu de travail ne se réduit pas au bureau : nous avons d'ailleurs aménagé divers espaces (coworking, bureau mutualisé...) afin de favoriser les différents temps d'échanges professionnels. » Pour que les agents s'approprient les lieux, ils ont tous été invités à assister au match de rugby Racing 92 contre Grenoble et 700 d'entre eux étaient présents. Une rencontre qui s'est soldée... par une victoire des Altoséquanaïens. ●

« Dans une équipe, chaque personne a un rôle à jouer. C'est ce qui mène à la victoire. » Pour parler de ses missions, Michel Dussin utilise volontiers la métaphore sportive. Sans doute parce que les locaux du conseil départemental se trouvent dans le bâtiment de Paris La Défense Aréna, qui accueille les matches de rugby du Racing 92. Sans doute aussi parce que c'est dans des services en charge des sports qu'il a commencé sa carrière territoriale, en 1996 à la ville du Blanc-Mesnil, puis en 2001 au département des Hauts-de-Seine, avant de bifurquer, en 2006 vers les secteurs du budget et des finances, via une mobilité interne.

Économie et qualité

Lorsqu'il devient directeur de l'environnement social du travail en 2015, c'est donc fort d'une double exigence de « performance », en termes d'économie, mais également de qualité. « La rationalisation des dépenses ne doit pas se faire aux dépens des agents, insiste-t-il. Au contraire, elle nous amène à être plus réceptifs à d'autres modalités de fonctionnement, à nous demander comment apporter un meilleur service à un moindre coût. »

La direction de l'environnement social du travail est le fruit d'une réorganisation de l'ensemble du pôle ressources humaines et financières du conseil départemental. « Nous intervenons sur tout ce qui entoure la journée de travail. Nous veillons à la prévention des risques individuels et collectifs et proposons

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES : LE GRAND RENDEZ-VOUS DU DIALOGUE SOCIAL EN PETITE COURONNE

Jeudi 6 décembre, le CIG s'est mobilisé pour le bon déroulement des élections professionnelles qui visaient à élire les représentants du personnel au sein des instances consultatives placées auprès du centre de gestion : CAP et CCP de catégories A, B et C, CT général.

C'est la ligne d'arrivée d'un véritable marathon : la date du jeudi 6 décembre a marqué l'aboutissement d'un travail de longue haleine pour le CIG, mobilisé depuis plus d'un an dans la perspective de ce grand rendez-vous.

Tout au long de l'année 2018, les équipes se sont impliquées sans relâche pour permettre le bon déroulement du scrutin. Cheville ouvrière de ce processus, la mission « élections professionnelles », constituée spécialement pour organiser les différentes étapes des scrutins, collecter et vérifier les données transmises, et accompagner les collectivités jour après jour dans les démarches liées à ces élections.

Des efforts particuliers ont été réalisés en termes de communication, pour sensibiliser aux enjeux de ces élections et encourager la participation des électeurs. Une grande variété de supports (affiches, fiches illustrées, vidéos, planches de bande dessinée...) a été réalisée et proposée aux employeurs territoriaux et aux organisations syndicales, afin qu'ils puissent les diffuser auprès des agents.

Et le jour J, plus de 200 agents du CIG ont été mis à contribution, dans des bureaux de vote, où les dizaines de milliers d'enveloppes de vote reçues ont été vérifiées, placées dans les urnes puis dépouillées, sous le regard attentif des délégués de listes des organisations syndicales candidates.

Un nouveau chapitre s'ouvre désormais avec l'installation et la gestion au quotidien des instances concernées par ces scrutins du 6 décembre, afin de continuer à faire vivre le dialogue social en petite couronne. Les premières séances ont eu lieu au mois de janvier. Et rendez-vous est d'ores et déjà pris pour dans 4 ans, pour les élections professionnelles 2022. ●



Le 6 décembre, plus de 200 agents du centre de gestion ont participé à la vérification, au tri et au dépouillement des dizaines de milliers d'enveloppes de vote par correspondance renvoyées par les agents territoriaux de la petite couronne électeurs pour les scrutins concernés.

Les élections professionnelles du 6 décembre ont concerné plus de 120 000 électeurs, dont :

- 73 % d'agents de catégorie C
- 12 % d'agents de catégorie B
- 15 % d'agents de catégorie A

Parmi ces électeurs, près de 30 000 agents contractuels ont pu pour la première fois participer à cet important rendez-vous des élections professionnelles, dans le cadre de la désignation des représentants du personnel des futures CCP [cf. page suivante].

Les résultats complets, scrutin par scrutin, sont consultables en ligne sur le site internet du CIG dans la rubrique actualités.

NOUVELLES INSTANCES, NOUVELLE MISSION, NOUVELLE ORGANISATION

Avec la création des commissions consultatives paritaires (CCP), le CIG fait évoluer l'organisation des services chargés du secrétariat des instances paritaires. Objectif : accompagner dans les meilleures conditions la montée en charge de ces nouveaux espaces de dialogue social.

Les commissions consultatives paritaires ouvrent de nouvelles perspectives pour les agents contractuels de droit public. Ces instances sont désormais compétentes pour se prononcer sur les situations individuelles de ces personnels qui représentent près de 30 000 agents en petite couronne.

La responsabilité du CIG est désormais de permettre la mise en place de ces nouvelles instances afin que leurs membres, représentants du personnel et représentants des employeurs, puissent traiter dans les meilleures conditions les questions qu'ils auront à connaître.

La direction des organismes paritaires du centre de gestion a donc fait évoluer son organisation en mutualisant le secrétariat des CAP, des CCP et du CT général, et en intégrant la gestion de la procédure disciplinaire des agents contractuels au sein du secrétariat des conseils de discipline.

La mise en place de ces nouvelles instances fera l'objet de bilans réguliers pour adapter au mieux le fonctionnement de l'instance aux besoins des collectivités et établissements affiliés. Les premières séances des CCP auront lieu à la mi-février, afin de laisser aux services concernés le temps d'instruire les premières saisines [cf. calendrier en page suivante]. ●



Le 18 décembre, le fonctionnement des instances paritaires placées auprès du CIG, et notamment des CCP nouvellement créées, a été présenté aux représentants du personnel élus lors des scrutins du 6 décembre.



Les représentants des employeurs désignés pour siéger au sein des CCP ont été reçus au CIG le 22 janvier pour une réunion d'information sur ces nouvelles instances.



Aurore BARTHEL

Directrice générale adjointe aux affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires - CIG petite couronne

« Les commissions consultatives paritaires vont jouer un rôle essentiel dans le parcours professionnel des agents contractuels. Elles leur reconnaissent des droits nouveaux, dans le cadre de procédures qui sont principalement des décisions défavorables à leur égard. Au sein des CCP, nous veillerons à mettre en place un dialogue social de qualité, comme celui que l'on connaît déjà au sein des CAP ou des conseils discipline. 350 collectivités, soit 95 % des affiliés au centre de gestion, ont fait le choix de nous confier le secrétariat de leurs CCP au motif que nous avons un savoir-faire reconnu dans ce domaine. »

QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DES CCP ?

Comme les autres instances paritaires placées auprès du CIG, les CCP auront un rôle consultatif. Tour d'horizon de leurs champs d'intervention.

Les CCP doivent être saisies par l'employeur, pour avis préalable :

- > À un licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai (pour inaptitude physique définitive, pour insuffisance professionnelle ou dans l'intérêt du service)
- > Au non-renouvellement de contrat d'un titulaire de mandat syndical
- > À une mise à disposition auprès d'une organisation syndicale
- > À certains transferts de compétences (restitution de compétences d'un EPCI aux communes ; mise en place de services communs EPCI / communes / EP)
- > À un 2^e refus successif d'une demande de formation non obligatoire
- > À un 3^e refus de formation dans le cadre du CPF
- > À une procédure disciplinaire (exclusion temporaire de fonctions ou licenciement)

Elles doivent aussi être saisies par l'employeur, pour information, en cas :

- > De refus d'octroi à un agent d'une décharge d'activité de service
- > D'impossibilité de reclassement avant licenciement
- > De refus de demandes de congé pour formation syndicale

Les CCP peuvent être saisies par un agent, pour avis préalable en vue :

- > D'obtenir la révision du compte rendu de son évaluation professionnelle
- > De contester un refus de télétravail
- > De contester un refus de temps partiel
- > De contester le 1^{er} ou 2^e refus d'utilisation du CPF

COMMISSIONS CONSULTATIVES PARITAIRES : À VOS MARQUES ! PRÊTS ? PARTEZ !

Le CIG se prépare depuis de nombreux mois pour la mise en œuvre effective de cette mission supplémentaire de gestion des CCP. Objectif : être fin prêt pour permettre à ces nouvelles instances de siéger au plus vite et dans les meilleures conditions.

Début octobre 2018

Le CIG a adressé un courrier aux maires et présidents des collectivités et établissements de son territoire afin de rechercher des candidats représentants des employeurs pour siéger dans les futures CCP.

Octobre et novembre 2018

La direction des organismes paritaires a mis en place les outils nécessaires au bon fonctionnement des futures CCP (documents types, logistique...), ainsi qu'un calendrier prévisionnel des séances.

27 novembre 2018

Lors du conseil d'administration du CIG, les représentants des employeurs territoriaux dans les futures CCP A, B et C ont été désignés, sur la base des candidatures proposées.

6 décembre 2018

Les élections professionnelles ont permis la désignation des représentants du personnel dans les futures CCP A, B et C.

18 décembre 2018

Une rencontre a été organisée au CIG avec les représentants du personnel nouvellement élus afin de présenter ces nouvelles instances et d'échanger sur leurs modalités de fonctionnement.

22 janvier 2019

Une rencontre a eu lieu au CIG avec les nouveaux représentants des collectivités et établissements publics afin de les informer sur ces nouvelles instances.

Mardi 12 et mercredi 13 février 2019

Les premières séances de CCP ont eu lieu au CIG petite couronne. Un laps de temps a été prévu sur le mois de janvier pour permettre le dépôt des dossiers destinés à être examinés en CCP. À compter de ce moment, elles se dérouleront à intervalle régulier, chaque mois.

À NOTER :

Les formulaires de saisines, le calendrier 2019 ainsi que des informations complémentaires sur les CCP sont consultables sur le site internet www.cig929394.fr - rubrique « Gestion des ressources humaines / Organismes placés auprès du CIG ».



●●● **JOURNÉE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.** La 16^e édition de la Journée santé et sécurité au travail, le 29 novembre au CIG, a été consacrée à « l'absentéisme, un enjeu de la prévention des risques professionnels », une thématique qui constitue un sujet de préoccupation majeur pour les employeurs territoriaux. La preuve en est : 174 participants (essentiellement DRH, responsables RH et responsables, conseillers ou ingénieurs de prévention) représentant près de 80 collectivités de la petite couronne - voire même au-delà (Auvergne-Rhône-Alpes, Indre-et-Loire) - ont répondu présents à l'invitation lancée par le CIG.



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● **SEMAINE DU HANDICAP ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI.** Du 19 au 23 novembre, le CIG s'est mobilisé à l'occasion de la 22^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Deux ateliers thématiques ont été proposés : « Le bruit : de l'identification des risques à la prise en compte du handicap auditif au travail » (le 22 novembre) et « Sensibilisation aux troubles DYS (dyslexie, dyspraxie...) » (le 23 novembre, avec en ouverture une courte pièce de théâtre pour mettre ce thème en perspective).

●●● **VISITE D'UNE DÉLÉGATION DU NIGER.** La direction générale du CIG a accueilli lundi 29 octobre une délégation nigérienne pour lui présenter les grandes missions du centre de gestion. Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'un voyage d'étude de diverses personnalités en charge d'organiser la décentralisation au Niger. Parmi les évolutions institutionnelles envisagées dans ce pays, on retrouve en effet la création d'une véritable fonction publique territoriale, pour améliorer la gouvernance locale.



Le CIG petite couronne fait évoluer ses conférences annuelles de intitulée : « Comment promouvoir l'égalité et prévenir les discriminations »



Sophie PISK
Conseillère du réseau territorial
Île-de-France
du Défenseur des droits

Les discriminations font-elles partie des problèmes auxquels vous êtes le plus fréquemment confrontés ?

Le Défenseur des droits a enregistré 93 000 réclamations en 2017 et la majorité concernaient les relations avec les services publics. Parmi celles-ci, 5 500 portent sur des problèmes de discrimination, principalement en lien avec l'emploi. Il y a des discriminations qui sont tout à fait assumées et volontaires. Mais certains employeurs commettent des discriminations parce qu'ils méconnaissent leurs obligations notamment dans le cadre de l'aménagement du poste de travail des agents en situation de handicap.

Quels outils proposez-vous aux collectivités pour les aider à améliorer leur fonctionnement ?

Nous avons créé des outils d'informations, par exemple un guide sur l'aménagement raisonnable du poste de travail en cas de handicap ou bien une mallette RH, qui se présente sous forme de fiches thématiques sur les discriminations, spécialement conçue pour la fonction publique territoriale. Jusqu'alors il n'existait pas d'outil équivalent. Nous sommes d'ailleurs en rupture de stock pour la version papier mais elle est également téléchargeable sur notre site internet !

Et travaillez-vous en lien direct avec certaines collectivités ?

Oui, nous avons des échanges réguliers avec les collectivités : nous proposons par exemple des actions de sensibilisation sur la lutte contre les discriminations, mais aussi des formations. Ainsi, nous avons participé à la formation du réseau des ambassadeurs de l'égalité du conseil départemental de Seine-Saint-Denis, agents volontaires formés afin de pouvoir sensibiliser directement leurs collègues.

Contact :
sophie.pisk@defenseurdesdroits.fr

Promotion de l'égalité et prévention des discriminations sont des problématiques qui concernent les secteurs privé et public. Mais, dans le contexte de la FPT, elles soulèvent des interrogations bien spécifiques : alors que les concours avaient pour but d'atténuer les discriminations, tiennent-ils toujours ce rôle aujourd'hui ? Le principe fondateur de libre administration n'est-il pas susceptible de mettre à mal le respect de l'égalité des chances ?

Quels risques ? Quelles solutions ?

La Rencontre Emploi-RH proposée le 22 janvier au CIG a été l'occasion d'évoquer ces problématiques. Les principales discriminations et les domaines de la GRH où elles s'exercent ont été abordés : recrutement, mobilité, accès aux formations et aux concours, rémunérations, carrière... Les risques encourus par les collectivités ont également été évoqués et des outils ont été présentés pour les aider à prévenir les pratiques discriminantes et à sensibiliser les agents sur ce thème, qu'ils travaillent au sein des services RH ou non.

Près de 80 dirigeants et responsables de la gestion des ressources humaines des collectivités ont fait part de leur intérêt pour cette nouvelle mouture des conférences annuelles de l'emploi [cf. encadré].

Mieux connaître pour mieux agir

Il faut dire que le sujet est encore assez peu analysé. Pour le chercheur Yannick L'Horty [cf. interview ci-contre],



Questions pour comprendre la notion de harcèlement sexuel

- 1) Mettre la main aux fesses à une collègue en mini-jupe
- 2) Siffler une collègue et lui dire "Tas un beau..."
- 3) Le service est vide.
- 4) Un collègue fait des propositions sexuelles à une collaboratrice qui refuse systématiquement.
- 5) Dans le bureau, il y a des fonds d'écran, des photos avec des femmes nues.

PARTAGE D'EXPÉRIENCES POUR PRÉVENIR LES DISCRIMINATIONS

l'emploi. Le 22 janvier, il a ainsi organisé la première « Rencontre Emploi-RH »,
« discriminations dans les politiques RH ? »

présent lors de la Rencontre Emploi-RH, l'étude des discriminations, par exemple dans l'accès à l'emploi public, représente encore « une terre inconnue. Depuis des années, on recense de plus en plus de travaux portant sur l'emploi privé. Mais on trouve encore très peu d'équivalents pour le secteur public. Il était donc particulièrement utile d'établir un premier constat ».

Les premiers résultats de ses travaux ne laissent pas apparaître de preuve statistique de discriminations dans la fonction publique d'État. En revanche, ils démontrent que ni le secteur territorial, ni le secteur hospitalier n'est « imperméable » à ces problématiques. « Il faut d'abord accepter de mesurer l'ampleur du problème, insiste-t-il. Nous avons réalisé une deuxième mission, sur la période 2017-2018, en conservant notre protocole de 2016 à l'identique (analyse des bases de données de concours et testing), afin de suivre l'évolution des discriminations dans le temps. Beaucoup de choses sont mises en œuvre mais elles sont encore évaluées de manière insuffisante. » ●

En savoir plus :

La synthèse des contenus abordés lors de cette journée sera mise en ligne dans les prochaines semaines sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr rubrique « Gestion des ressources humaines » et « Rencontres professionnelles ».

UN RENDEZ-VOUS D'UN NOUVEAU GENRE

La création des Rencontres Emploi-RH marque l'évolution des conférences annuelles de l'emploi du CIG. Outre des réflexions et des débats autour d'interventions de territoriaux et de spécialistes (notamment Yannick L'Horty et Sophie Pisk – cf. interviews), cette journée a accordé une large place à des ateliers pratiques afin que les participants aient au maximum l'occasion d'échanger sur leurs expériences sur les problématiques RH d'actualité. Objectifs : favoriser le travail en réseau des professionnels RH afin de diffuser des apports théoriques, des outils et des modalités d'action possibles, et donc de mieux répondre aux besoins de collectivités.



Yannick L'HORTY

Professeur d'économie à l'université Paris-Est Marne-la-Vallée et directeur de la fédération TEPP-Travail Emploi et Politiques publiques.

Auteur :

- Du rapport « Les discriminations dans l'accès à l'emploi public » (2016), remis au Premier ministre
- De l'étude « Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public » (TEPP, 2018)

Comment mesurer les discriminations dans l'accès à l'emploi public ?

Nous utilisons deux catégories d'outils : d'abord, l'analyse des bases de données des concours ; ensuite le « testing », en envoyant des candidatures fictives en réponse à de vraies offres d'emploi. Ces deux méthodes sont complémentaires et permettent de créer un faisceau de preuves convergentes.

Quelle est la situation dans la fonction publique ?

Malgré le recrutement par concours et le principe républicain d'égalité, le secteur public n'est pas imperméable aux discriminations, et particulièrement la Fonction publique hospitalière (FPH) et la Fonction publique territoriale (FPT). La lutte contre les discriminations est donc une question de principe dans la fonction publique : elle a un devoir d'exemplarité.

J'ai rencontré beaucoup de DRH qui se sentaient très concernés par cette question de l'égalité. La vision qu'on peut avoir d'un recruteur au comportement ouvertement discriminatoire ne correspond pas à la réalité : les discriminations sont produites par plusieurs mécanismes, et notamment les stéréotypes qui agissent à l'insu même de la personne.

Comment surmonter cette difficulté ?

Lors du choix d'un candidat par exemple, il est intéressant de demander au recruteur de bien formaliser et expliciter les raisons de sa décision. Dans la fonction publique d'État, le processus est très centralisé alors que dans la FPH ou la FPT, les recrutements sont souvent effectués par des managers assez isolés de leur DRH et qui, de ce fait, s'exposent au mécanisme de discrimination.

Médiation préalable obligatoire : près de 44 000 agents concernés en petite couronne

La date limite d'adhésion à la nouvelle mission de médiation préalable obligatoire était fixée au 31 décembre 2018. Aujourd'hui, ce sont soixante-treize employeurs territoriaux de la petite couronne qui ont fait le choix de rejoindre ce dispositif expérimental.



35 représentants des collectivités ont pris part à la rencontre « Canal RH », le 28 septembre, sur la médiation

Un nombre significatif d'employeurs territoriaux de la petite couronne ont fait le choix de la médiation préalable obligatoire. On dénombre en effet plus de soixante-douze collectivités et établissements ayant adhéré à la MPO au titre des missions à caractère facultatif confiées au CIG petite couronne. Comme 41 autres centres de gestion, le CIG s'est en effet porté volontaire pour participer, en qualité de médiateur à l'expérimentation du dispositif. Les collectivités territoriales et établissements publics locaux des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne pouvaient délibérer pour rejoindre cette expérimentation jusqu'au 31 décembre 2018.

Lors de la table ronde « Canal RH » consacrée à « la médiation pour les collectivités locales, pour qui et pourquoi ? », organisée le 28 septembre au CIG, l'intérêt des collectivités pour ce nouveau mode de résolution amiable des différends a été manifeste. Destiné aux DGS, DGA, DRH et cadres territoriaux de la petite couronne, cet événement a été très apprécié et a rassemblé différents intervenants et praticiens de la médiation (magistrats administratifs, avocat, médiateur...).

Des supports d'informations à destination des agents des collectivités adhérentes

La typologie des structures adhérentes à la mission de MPO du CIG est très variée. On trouve parmi elles un conseil départemental (Val-de-Marne), des EPT (Grand Paris Seine Ouest et Grand Orly Seine Bièvre), plus d'une trentaine de communes, des CCAS, des OPH et des syndicats et établissements publics territoriaux. La majorité de ces collectivités et établissements se situent dans le ressort du tribunal administratif de Melun, une vingtaine d'autres

relèvent du tribunal administratif de Montreuil et une quinzaine du tribunal administratif de Cergy-Pontoise. Au total, ces employeurs représentent un effectif de près de 44 000 agents, soit 30 % du nombre total d'agents de la petite couronne.

C'est maintenant une nouvelle étape qui s'ouvre, avec la nécessité d'informer et de sensibiliser les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) des collectivités adhérentes. Les DRH ont été en particulier alertés sur l'importance de faire figurer sur chaque arrêté et décision entrant dans le champ de la MPO la mention des voies et délais de recours au médiateur dont le modèle leur a été transmis.

De nouveaux supports de communication ont été mis en ligne sur le site internet du CIG. Parmi ces documents, figurent notamment la liste des collectivités et établissements ayant adhéré à la mission de MPO, une fiche pratique « le Médiateur mode d'emploi », le tableau détaillé des décisions défavorables concernées par la MPO [cf. encadré] et un formulaire type de saisine du médiateur. ●

En savoir plus :

Site internet www.cig929394.fr rubrique « Expertise statutaire et juridique » puis « Médiation Préalable Obligatoire ».

LES 7 CAS DE SAISINES DE LA MPO

Le médiateur intervient uniquement dans 7 cas de décisions individuelles défavorables relatives à :

- ✓ La rémunération (traitement, IR, SFT, prime ou indemnité),
- ✓ Un refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels,
- ✓ La réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou le réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré,
- ✓ Le classement d'un agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
- ✓ La formation professionnelle tout au long de la vie,
- ✓ Les mesures appropriées prises à l'égard des travailleurs handicapés,
- ✓ L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions pour raisons médicales.