



GESTION  
DES RESSOURCES HUMAINES

*7 bonnes raisons  
d'être affilié ou de s'affilier  
au CIG petite couronne*

CIG petite couronne





# 1 Vous voulez recruter des personnes aptes à exercer dans votre collectivité/établissement ou à y évoluer ?

Vous profitez d'une organisation mutualisée de concours et d'examens professionnels.

L'ensemble des concours – internes, externes, troisièmes concours – et des examens professionnels organisés par le CIG vous sont ouverts. Rappelons en effet qu'en cas de recrutement d'un lauréat de concours par une collectivité ou un établissement public non affilié ou non conventionné avec le centre de gestion organisateur, celle-ci ou celui-ci doit s'acquitter du « coût du lauréat », qui correspond à une participation aux frais d'organisation pouvant aller de 200 à 2 000 euros selon le concours ou l'examen.

# 2

Vous confiez le secrétariat des organismes paritaires au CIG, tout en conservant la maîtrise de la gestion de votre personnel et en permettant à vos équipes RH de se consacrer à d'autres missions.

Les Commissions Administratives Paritaires, les conseils de discipline de première instance et, pour les collectivités de moins de 50 agents, le Comité Technique Paritaire sont placés auprès du CIG qui en assure les secrétariats.

## De nombreux avantages pour vous :

- **La maîtrise de la gestion du personnel :** Vous la conservez puisque les CAP et le CTP n'émettent que des avis simples sur les situations présentées, qui ne vous lient pas.
- **Une procédure de promotion interne avantageuse :** L'ensemble mutualisé des recrutements déclarés par les collectivités affiliées permet d'accroître le nombre de fonctionnaires pouvant être inscrits sur les listes d'aptitude, quelle que soit la taille de votre collectivité/établissement. Vous pouvez ainsi obtenir davantage de postes que vous n'en auriez à vous seul.
- **Une charge de travail allégée :** Vos services sont déchargés de l'organisation et du secrétariat de ces organismes. Le CIG assure ces tâches et veille à la régularité des dossiers soumis pour avis. Cela vous permet également de diminuer vos coûts de fonctionnement.



# Vous voulez des possibilités accrues de promotion interne par la mutualisation, des garanties de rapidité, de sécurité et de neutralité pour les situations soumises aux organismes paritaires ?

- **Equilibre et Neutralité** : Un équilibre politique et géographique est respecté dans la composition des représentants des autorités territoriales puisqu'ils sont désignés par les membres du conseil d'administration du CIG — issu d'une liste commune composée d'élus de différentes collectivités et établissements publics de la petite couronne de diverses tailles et sensibilités politiques —, contribuant ainsi à la sérénité et l'objectivité des débats.

- **Une fréquence élevée de séances** : Nettement supérieure aux obligations réglementaires, elle permet un examen rapide des dossiers : au moins une séance de CAP par catégorie hiérarchique a lieu mensuellement, au moins 2 séances lorsque la CAP se réunit en formation disciplinaire. Toutes les procédures sont examinées chaque mois.

- **Une sécurité juridique accrue** : Tous les dossiers font l'objet d'un examen approfondi de la part du secrétariat des organismes paritaires afin d'éclairer au mieux les membres des CAP et de vous garantir le respect des règles statutaires.

## Le logiciel SNAPI-CAP : dématérialisation, rapidité, sécurité, simulations, projections

Rapide, limitant les échanges de courriers et renforçant la sécurité juridique, SNAPI-CAP vous permet d'instruire et de suivre en temps réel les dossiers relatifs à la notation, aux avancements d'échelon, de grade, à la promotion interne et à la disponibilité. Les règles statutaires sont mises à jour en permanence par le CIG. Vos services DRH n'ont ainsi ni calcul ni vérification à effectuer pour déterminer si les fonctionnaires proposés remplissent les conditions d'avancement d'échelon, de grade et promotion interne. Les avis sont disponibles dès le lendemain des séances.

De plus, SNAPI-CAP vous donne la possibilité d'effectuer :

- des projections de carrière (dates possibles d'avancement d'échelon et de grade),
- des simulations de classement à partir d'un barème de critères adopté par les membres de chaque CAP pour l'accès aux cadres d'emplois ouverts à la promotion interne.

→ En définitive, l'affiliation au CIG, qui n'interdit nullement de conserver des instances locales de concertation préalable, permet de déplacer d'éventuels conflits, et constitue avant tout, dans un système de carrière, une garantie de neutralité qui profite autant à l'autorité territoriale, exonérée de la suspicion de « clientélisme », qu'à l'agent lui-même, protégé de tout arbitraire.



# Vous avez besoin d'un conseil, général et/ou individualisé, en matière de statut ?

## 3



### Vous bénéficiez de l'expertise statutaire du CIG, avec notamment SVP Statut.

- Vous avez accès à SVP Statut : consultation d'experts statutaires du CIG par téléphone, par écrit ou sur rendez-vous.
- Les « Rencontres de gestionnaires du personnel » vous sont ouvertes : il s'agit de journées d'information visant à apporter des réponses statutaires à vos questions et à commenter l'actualité statutaire. A ces journées s'ajoutent des séances de travaux pratiques ayant vocation à vous aider à appliquer la réglementation statutaire et à constituer vos dossiers.
- Vous pouvez également solliciter une expertise statutaire sur des dossiers de gestion de personnel particulièrement complexes nécessitant des recherches spécifiques. Ces questions peuvent être traitées dans le cadre de rendez-vous de travail.

### Vous êtes destinataire des publications statutaires éditées par la Documentation française dont le CIG est l'auteur.

La revue juridique statutaire « Les informations administratives et juridiques » vous est destinée : collectivités employant de 1 à 200 agents : 1 exemplaire ; de 201 à 600 agents : 2 exemplaires ; de 601 à 1 000 agents : 3 exemplaires ; plus de 1 000 agents : 4 exemplaires. Pour les autres publications (Répertoires des Carrières, recueils de jurisprudence, Annales corrigées de concours...) : collectivités employant de 1 à 600 agents : 1 exemplaire ; plus de 600 agents : 2 exemplaires.

### Vous avez accès au fonds documentaire du CIG

Vous accédez au service de la documentation du CIG pour la recherche de textes, la fourniture de copies de documents et la consultation sur place du fonds documentaire, de la bibliothèque administrative et des revues et périodiques auxquels le CIG est abonné.



**Vous voulez être accompagné dans la gestion des dossiers relatifs à la retraite de vos agents ?**

**4**

**Vous souhaitez que la gestion des ressources humaines évolue dans la FPT ?**

**5**



**Vous profitez des prestations dans le cadre du partenariat avec la CNRACL pour la retraite.**

Le CIG réceptionne et vérifie les dossiers qui sont de la compétence de la Caisse nationale de retraite des collectivités locales (CNRACL) – validation de services, retraite... – avant de les lui transmettre ; il vous informe et vous conseille sur ces questions ; le service retraite assure des formations auprès de vos gestionnaires sur la réglementation relative aux procédures de la CNRACL et sur la constitution des dossiers.



**Le CIG petite couronne est à vos côtés pour se faire l'écho de vos contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire.**

Le CIG est un lieu d'échanges d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de concertation entre les professionnels de la GRH... A cet égard, l'impact des remarques transmises par le CIG aux pouvoirs publics (DGCL, DGAFP...) sur des textes – actuels et à venir – concernant le statut de la fonction publique territoriale est important et a pu, dans certains cas, s'avérer décisif.



**Vous voulez pouvoir vous appuyer sur un partenaire RH neutre mais proche de vous ?**



**Le CIG est dirigé par des élus locaux de la petite couronne.**

L'ambition des membres du conseil d'administration et du personnel du CIG est d'être à l'écoute en permanence de vos besoins et de vos attentes. Rappelons que le conseil d'administration du CIG est issu d'une liste unique composée d'élus de collectivités territoriales et d'établissements publics de la petite couronne de diverses sensibilités politiques.

**Vous cherchez un partenaire RH réactif dans un contexte évolutif permanent ?**



**Elus et agents du CIG sont mobilisés pour vous apporter une assistance de tous les instants dans le domaine de spécialité du CIG et anticiper les besoins à venir dans un contexte qui évolue rapidement.**

Le CIG prend des initiatives bénéfiques à tous : lancement de missions optionnelles, organisation de conférences-débats destinées aux élus, organisation d'un Salon des métiers de la petite enfance, prise en charge du secrétariat de la commission de réforme interdépartementale, signature de conventions avec la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique (FIPHFP), etc.

Les adhésions au CIG permettent donc de mutualiser des ressources afin de disposer de conseils et de prestations dans le domaine de la GRH, efficaces et aux meilleurs coûts.



# 2 formules d'affiliation

*Plus de 360 collectivités territoriales et établissements publics sont affiliés au CIG, soit la quasi-totalité des collectivités de la petite couronne. Une majorité l'est à titre volontaire.*



## 2 formules d'affiliation

→ **L'affiliation sans réserve** : Vous bénéficiez de toutes les prestations mentionnées dans ce document. La 1<sup>ère</sup> adhésion court pour 6 ans. Il n'y a ensuite aucune durée minimale. Le taux de cotisation global est de 0,55 % de la masse salariale de votre collectivité/établissement.

→ **L'affiliation avec réserve** : Vous avez accès à toutes les prestations mentionnées dans ce document tout en conservant le fonctionnement des CAP et du CTP. La 1<sup>ère</sup> adhésion court pour 6 ans. Il n'y a ensuite aucune durée minimale. Le taux de cotisation global est de 0,55 % de la masse salariale de votre collectivité/établissement. Cependant, le placement des CAP et du CTP auprès du CIG présente nombre d'avantages (voir p. 2).

**RAPPEL** : Les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne non affiliés au CIG sont soumis\* à un taux de cotisation obligatoire de 0,33 %.

\* article 22 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale







CIG petite couronne

Centre Interdépartemental de Gestion  
de la petite couronne de la région d'Ile-de-France

157 avenue Jean Lolive  
93698 Pantin Cedex  
Tél. : 01 56 96 80 80 – Fax : 01 56 96 80 81

