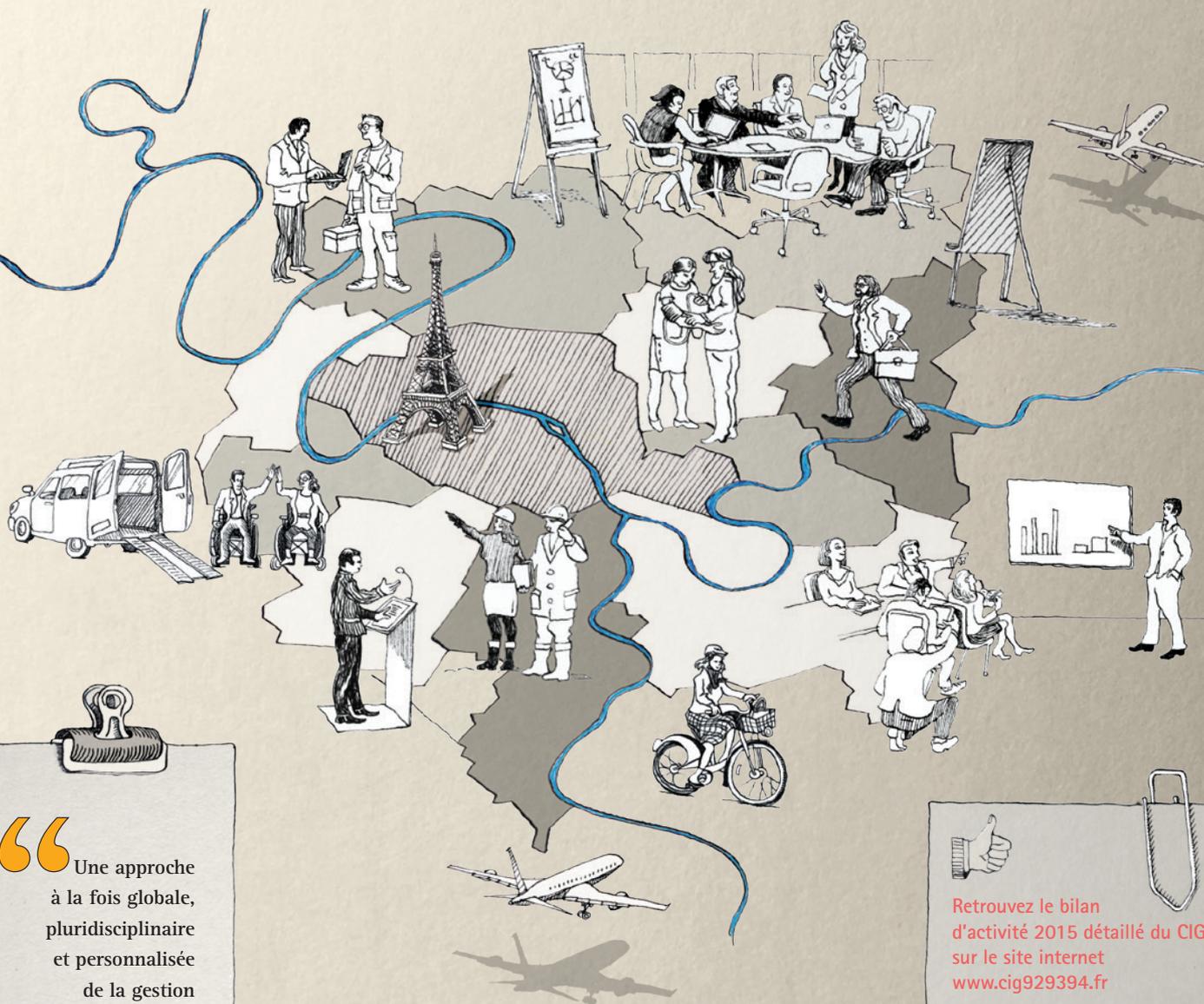


CIG PETITE COURONNE

BILAN LES FAITS MARQUANTS 2015

SEINE-SAINT-DENIS • HAUTS-DE-SEINE • VAL-DE-MARNE



“ Une approche à la fois globale, pluridisciplinaire et personnalisée de la gestion de vos ressources humaines.

Retrouvez le bilan d'activité 2015 détaillé du CIG sur le site internet www.cig929394.fr

CIG petite couronne



L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

“VOTRE DÉFI EST LE NOTRe

L'année 2015 s'est caractérisée par plusieurs événements importants dans la gestion des ressources humaines pour les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, ainsi que pour le CIG qui les accompagne au quotidien dans ce domaine.

Je crois pouvoir dire tout d'abord, sans faire de mauvais jeu de mot, que « votre défi est le NOTRe »... Le CIG a en effet été très tôt présent et actif dans son rôle de collaboration avec la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris sur les travaux portant sur les questions de ressources humaines. De nombreuses actions ont été engagées au 2^e semestre 2015 à destination des collectivités et des EPT concernés. Dès le 1^{er} janvier 2016, les services du CIG étaient prêts à accueillir et échanger avec la Métropole du Grand Paris et les établissements publics territoriaux. Ces mesures sont développées dans le présent bilan.

Autre fait notable de l'année 2015, la qualité du dialogue social en petite couronne, auquel je suis particulièrement attaché, qui s'est concrétisée par la signature d'un protocole d'accord sur le droit syndical dans la fonction publique territoriale en petite couronne, le 8 juin 2015. Il sera en vigueur jusqu'aux échéances des prochaines élections professionnelles de 2018, avec neuf syndicats (CGT, CFDT, FO, FAFPT, UNSA, CGC, FSU, CFTC et SUD). Le processus de négociation fut âpre, mais respectueux et constructif.

Dans le domaine de la santé, le CIG s'est fortement investi dans une démarche de prévention des risques psychosociaux. L'accord-cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique et la circulaire du 25 juillet 2014 relative à sa mise en œuvre constitue une obligation réglementaire nouvelle pour les collectivités.

La nouveauté réside dans la mise en place d'une démarche de prévention primaire des risques psychosociaux, c'est-à-dire en amont de la survenue des troubles psychosociaux. Le CIG y a répondu par la mise en place d'un dispositif d'appui, d'information et d'échange auprès des collectivités.

Sur le plan statutaire, le CIG a continué à accompagner les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de dispositifs, dont l'entretien professionnel. A titre d'illustration, la 2^e édition « Stratégies RH / Les rencontres des DRH de la petite couronne », qui s'est tenue au CIG en février 2015, a rassemblé 112 participants - dont 50 DRH et 40 spécialistes RH, 8 DGA RH et 5 DGS - sur le thème : « L'entretien professionnel : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale ».

Enfin, en fin d'année, j'ai confié à Sylvie Husson, jusqu'alors DGA, d'assumer les fonctions de directrice générale du CIG.

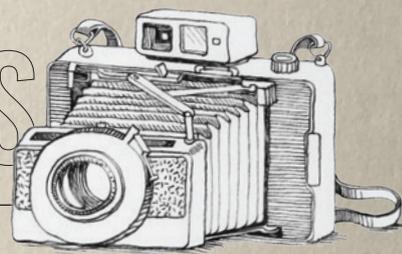
Bonne lecture.

LE PRÉSIDENT JACQUES ALAIN BÉNISTI

Député-Maire de Villiers-sur-Marne



LES FAITS MARQUANTS



UNE DIRECTRICE GÉNÉRALE AU CIG PETITE COURONNE

Sylvie Husson assume les fonctions de directrice générale du CIG depuis le 1^{er} décembre 2015, poste sur lequel elle sera nommée le 1^{er} avril 2016.

Cette experte du statut et de la FPT a d'abord exercé comme DRH dans une collectivité de la petite couronne avant de rejoindre l'établissement et d'y évoluer depuis 1992.

Elle y occupe différents postes à responsabilités avant d'intégrer la direction générale en 2008 et d'avoir la charge de trois directions en 2013 : expertise statutaire, organismes paritaires et retraite, diffusion statutaire, documentation et affaires juridiques, et systèmes d'information.

Au titre de ses actions, elle a également mis en œuvre les Rencontres des gestionnaires et contribué à la sérénité du dialogue social à l'échelon interdépartemental.

LES NOUVELLES INSTANCES DES CAP ET DU CT



Dès la mi-décembre, les représentants du personnel nouvellement élus et les représentants des collectivités affiliées ont été invités à participer à une réunion d'information sur la mise en place et le fonctionnement de ces instances, en amont des premières séances des commissions administratives paritaires qui ont eu lieu, dans leur composition issue des élections professionnelles du 4 décembre 2014, les 6 et 7 janvier 2015. Celle du comité technique a eu lieu le 3 février.

UN ACCOMPAGNEMENT PLURIEL SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL



En 2015, le CIG a continué à accompagner sur plusieurs plans les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

La 2^e édition « Stratégies RH - Les rencontres des DRH de la petite couronne », du 10 février 2015 au CIG, a rassemblé sur le thème : « L'entretien professionnel : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale » 112 participants (dont 50 DRH et 40 spécialistes RH, 8 DGA RH et 5 DGS).

Cette rencontre, co-animée par le conseil en GPEEC de la direction de l'emploi et la direction de l'expertise statutaire, organismes paritaires et retraite a permis de présenter le nouveau cadre réglementaire issu du décret du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Les témoignages de deux cadres de la DRH de la ville de Nanterre, accompagnée en 2013 par le conseil en GPEEC du CIG, ont illustré la démarche exposée, « Anticiper, préparer et conduire le changement pour faire de l'entretien professionnel un outil de management et de prospective »

La présentation détaillée des nouvelles dispositions a été publiée dans les supports de diffusion statutaire, la revue. Les Informations Administratives et

Juridiques et la banque de données sur le personnel BIP. Des Rencontres de gestionnaires de personnel sur ce sujet ont également eu lieu, et un article du journal Collectivités a été consacré à ce sujet.

Par ailleurs, dans le cadre de l'offre de conseil en GPEEC deux accompagnements sur mesure en mode projet ont été menés pour la ville de Villecresnes et le Syndicat Intercommunal d'Élimination et de Valorisation des Déchets (SIEVD). Au programme : un diagnostic RH, un pilotage pragmatique, une co-construction des règles et outils avec les différents acteurs, un transfert méthodologique pour les managers.



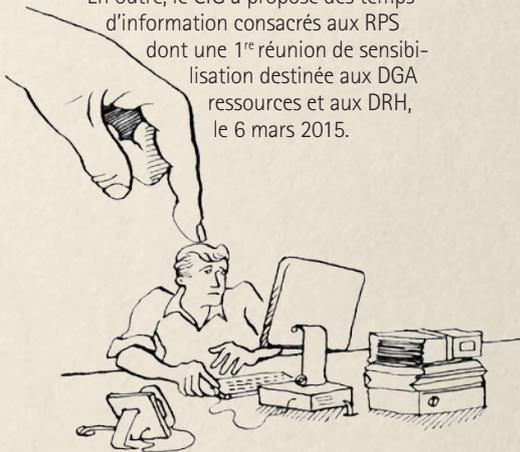
UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

La prévention des risques psychosociaux peut apparaître complexe aux collectivités. Dans ce contexte, le CIG intervient auprès des DRH des collectivités affiliées en tant que conseiller et soutien à la mise en œuvre en amont d'un plan de prévention. Favoriser une approche pragmatique, déployer les leviers internes ou inclure les RPS dans la formation des encadrants, sont autant d'actions à la disposition des collectivités.

Cet accompagnement spécifique tend également à réaffirmer la légitimité des DRH dans la promotion de la qualité de vie au travail.

Cette démarche s'inscrit dans l'accord-cadre du 22 octobre 2013, relatif à la prévention des RPS dans la fonction publique et à la circulaire du 25 juillet 2014, relative à sa mise en œuvre. Les professionnel(le)s de la santé et de l'action sociale du CIG (médecins de prévention, ingénieurs, ergonomes, psychologues, assistants sociaux du travail) ont été formés à la méthodologie ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail) et accompagneront les collectivités.

En outre, le CIG a proposé des temps d'information consacrés aux RPS dont une 1^{re} réunion de sensibilisation destinée aux DGA ressources et aux DRH, le 6 mars 2015.



LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX AU PROGRAMME DES « RENCONTRES DE LA PRÉVENTION »

Le 19 juin 2015, le CIG a organisé une journée sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux (RPS). Une thématique au cœur de l'actualité réglementaire qui engage les centres de gestion à accompagner les collectivités

territoriales dans la mise en place d'un plan d'évaluation et de prévention des RPS. Au programme : présentation des points réglementaires, retour d'expérience, approche pluridisciplinaire de la prévention et échanges à partir d'une

situation concrète mise en scène par une troupe de théâtre professionnelle. Cette journée a rencontré un franc succès avec quelque 140 participants et des retours de satisfaction très positifs.



UNE COOPÉRATION RENOUVELÉE AVEC PARIS MÉTROPOLÉ

Dans le cadre du renouvellement en décembre 2014 de la convention de coopération entre Paris Métropole et le CIG relative à une mission globale d'accompagnement en place depuis déjà 3 ans, le 1^{er} comité syndical de Paris Métropole présidé par Patrick Devedjian, président de cette structure pour l'année 2015, s'est tenu au CIG, le 13 février 2015.

Ce comité s'est déroulé en présence du préfet Lucas, directeur de la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris (MGP). C'est Philippe Laurent,

vice-président du CIG délégué aux relations avec la MGP, accompagné de Francis Fargeot, alors directeur général du CIG, qui a ouvert la séance. Il a rappelé que « cette collaboration se situe dans une optique d'échange et de mutualisation innovante de savoir-faire, au service des agents et des territoires », et qu'il avait eu « l'occasion, dans ses précédentes fonctions de président de Paris Métropole, de mesurer tout l'intérêt d'un tel dispositif, fondé sur le principe du gagnant-gagnant ».



UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ DES DRH

En 2015, une vingtaine de rendez-vous de travail ont été organisés, à la demande des DRH, par le service de l'expertise statutaire - SVP statut.

Ces rendez-vous permettent d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes. Ils peuvent porter sur le contenu et la rédaction de certains actes - projet de règlement intérieur, protocole d'accord, délibération, contrat, etc. - ou sur certaines thématiques statutaires (régime indemni-

taire, contractuels, temps de travail, réforme des cadres d'emplois...) ou situations individuelles particulières. Tous types de collectivités sollicitent ce service : collectivités et établissements employant moins de 50 agents, conseil départemental, communes toutes strates confondues, EPCI... Les rendez-vous peuvent, le cas échéant, se dérouler dans la collectivité. Le service retraite développe, quant à lui, dans le cadre du partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations, sa mission d'organisation

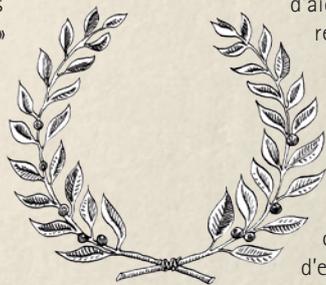
et d'animation de séances d'information collective. Il a répondu en 2015 à une demande croissante de collectivités affiliées pour assurer cette informa-

tion, tant auprès de leurs gestionnaires en charge des dossiers retraite qu'auprès des agents. 17 interventions ont ainsi été effectuées pour 13 collectivités.



17 ATELIERS DE RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES LAURÉATS DE CONCOURS ET LES FONCTIONNAIRES EN RECHERCHE DE MOBILITÉ

En 2015, 11 ateliers « CV et lettre de motivation » et 6 ateliers « Entretien de recrutement » ont été organisés par le CIG pour les lauréats de concours et les fonctionnaires en recherche de mobilité. Le service bourse de l'emploi organise en effet régulièrement ces deux types d'ateliers. Les ateliers « CV et lettre de



motivation » ont pour objectif d'aider les participants à rédiger leurs outils de recherche d'emploi grâce à des apports théoriques et des exercices pratiques, et les ateliers « entretien de recrutement » préparent les candidats à l'entretien d'embauche par des mises en situation.

UNE RENCONTRE AVEC LES RESPONSABLES FORMATION

Le 15 septembre 2015, la direction des concours du CIG a rencontré, comme en novembre 2014, les responsables formation des collectivités affiliées. Cet événement a été l'occasion de leur présenter le calendrier 2016 des concours et examens professionnels organisés

par le CIG et les centres de gestion franciliens. L'objectif de ces rencontres a été de sensibiliser les services formation sur les spécificités des concours et des examens organisés, sur les conditions d'inscription et sur les demandes d'équivalence.

DE NOUVEAUX CRITÈRES DE CHOIX POUR LA PROMOTION INTERNE 2016

Sur la base de propositions résultant de plusieurs séances de travail des membres des CAP, entre mars et juin, des critères de choix modifiés ont été adoptés par les CAP lors de la séance du 1^{er} juillet 2015.

Ils s'appliquent aux promotions internes examinées en 2016 et intègrent notamment les effets de la mise en place de l'entretien professionnel et la prise en compte de l'exercice d'un mandat syndical dans les acquis de l'expérience professionnelle.





LA SIGNATURE D'UN PROTOCOLE D'ACCORD AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

A l'issue des réunions de concertation avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne, un protocole d'accord a été signé le 8 juin dernier.

Il est effectif jusqu'aux prochaines élections professionnelles (2018). Neuf syndicats (CGT, CFDT, FO, FAFPT, UNSA, CGC, FSU, CFTC et SUD) l'ont approuvé

et signé. Comme l'a souligné le président Bénisti, il y a eu un véritable processus de négociation âpre, mais respectueux et constructif.

Les principales mesures portent notamment sur la prise en compte des nouvelles dispositions réglementaires relatives à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ; sur le volume des décharges

d'activité de service à répartir entre les organisations syndicales ; sur les moyens matériels mis à disposition (reprographie, affranchissements, salles...) en tenant compte des contraintes budgétaires du CIG et des avancées de la dématérialisation ; et sur un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement.

UN DOSSIER CONSACRÉ À LA GESTION DES PRATIQUES ADDICTIVES

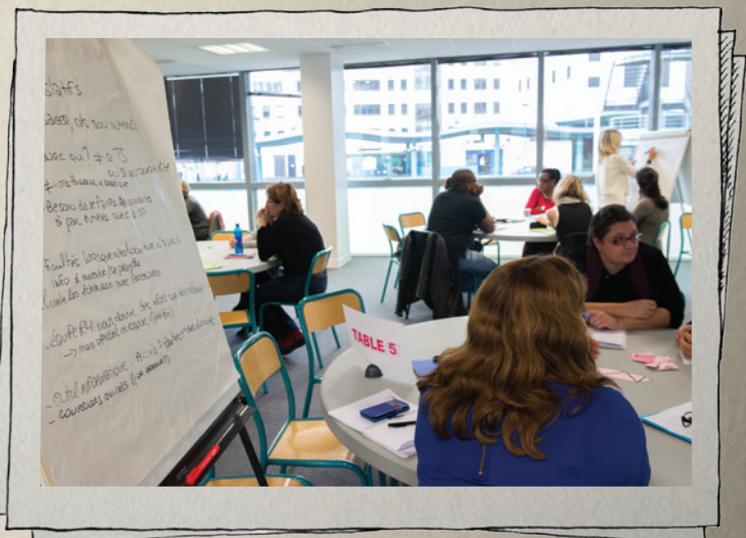
Le dossier du mois de juillet 2015 de la revue Les Informations Administratives et Juridiques du CIG (publication éditée et diffusée par la Documentation française) était consacré à une étude relative à la gestion des pratiques addictives. Qu'elle soit ponctuelle ou qu'elle relève d'une addiction, la consommation d'alcool ou d'autres substances psycho-actives dans le cadre du travail place les collectivités face à toute une série de questions juridiques. Les experts juridiques du CIG ont donc, non sans avoir consulté le service de médecine préventive du CIG pour prendre en compte les aspects juridiques particulièrement intéressants pour les acteurs de la prévention et de la santé, analysé le cadre législatif et réglementaire mais aussi la prévention et la gestion de l'inaptitude physique, les recours aux contrôles et la responsabilité de l'agent.

LA JOURNÉE INTER-RÉSEAUX DES ASSISTANTS SOCIAUX DU TRAVAIL

Le 25 septembre 2015, les assistantes sociales du travail du CIG ont organisé pour la 1^{re} fois une journée de rencontre inter-réseaux des départements de la petite couronne : « Assistant(e) Social(e) du Travail : évolution et enjeux ». Cette journée a permis de mettre en lumière les enjeux et les perspectives du projet de refonte des

diplômes d'Etat en travail social et les conséquences sur la profession d'assistant social du travail. Au programme : des exposés – « Les enjeux et les perspectives de la réforme du diplôme d'Etat » et « Assistant(e) social(e) du travail : une identité en question » présentés respectivement par deux invités, spécialistes du métier d'assistant de

service social – et des ateliers. Le CIG a été à l'initiative de la création de 2 des 3 réseaux départementaux d'assistants sociaux du travail. Et depuis plusieurs années, les assistantes sociales du travail du CIG animent les réunions des réseaux sur les 3 départements de la petite couronne.





UNE ANNÉE PARTICULIÈRE POUR LES CONSEILS DE DISCIPLINE DE 1^{RE} INSTANCE

Le 11 décembre 2015 a eu lieu la 30^e et dernière séance des conseils de discipline de 1^{re} instance d'une année particulièrement active. Ces 30 séances – au lieu des 22 prévues – ont été rendues possibles grâce à la mobilisation des membres des conseils de discipline, des présidents (magistrats du tribunal administratif de Montreuil), et de l'équipe du secrétariat des conseils de discipline, renforcée durant six mois par un 5^e gestionnaire.

LA POURSUITE DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Initié par la loi du 12 mars 2012, le dispositif relatif aux sélections professionnelles s'est poursuivi en 2015. Sur 316 inscrits, 272 ont été reçus en entretien, pour 633 postes ouverts, pour le compte de 53 collectivités ou établissements publics.

Le CIG a été prioritairement sollicité pour organiser les commissions dans ses locaux. Le taux de réussite global s'élève à 70,59 % avec 192 candidats déclarés aptes.



Une mission remplacement très dynamique

En 2015, 85 missions remplacement ont été assurées : 15 en catégorie A, 11 en catégorie B, 59 en catégorie C. Les missions et les prolongations représentent un total de 8 202 jours de travail, soit + 36 % par rapport à 2014.

Si les missions assurées relèvent essentiellement de la filière administrative, la mission remplacement a également pu répondre favorablement à des demandes portant sur les métiers d'assistant social, d'archiviste ou d'assistant logistique. Autre fait remarquable :



parmi les 64 agents passés par la mission remplacement en 2015, 5 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission tandis que 13 autres ont pu trouver un emploi directement après leur mission de remplacement.

« Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? »

La 6^e conférence annuelle de l'emploi et des ressources humaines organisée au CIG le 17 novembre 2015 a accueilli près de 120 participants : DRH, RH, DGA et DGA-RH des collectivités et établissements de la petite couronne.

La matinée a été rythmée par les interventions des DRH de Rosny-Sous-Bois, Vincennes et Montreuil, et une élue de Bagneux, autour de la problématique « Comment concilier

contraintes budgétaires et performance RH ? »

D'après les 77 questionnaires de satisfaction recueillis, la conférence a répondu aux attentes des participants pour plus de 92 % des répondants. Une trentaine de personnes ont fait part de leur intention à participer au groupe de travail sur les indicateurs de pilotage et de suivi de la masse salariale qui sera organisé au premier semestre 2016.



Votre défi est le NOTRe

En 2015, le CIG a été étroitement associé aux travaux menés par la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris sur les questions de gestion des ressources humaines relatives au « big bang » territorial (création de la MGP et des Etablissements Publics Territoriaux au 1^{er} janvier 2016).

Des actions ont été engagées au 2^e semestre 2015 à destination des collectivités et des EPT concernés : rendez-vous personnalisés avec de futurs décisionnaires d'EPT, numéro spécial de la revue Les Informations Administratives et Juridiques, participation à une réunion organisée par la mission de préfiguration de la MGP à la préfecture de région

en présence des directeurs généraux concernés, Rencontres de gestionnaires, modèles-types d'actes destinés aux EPT (convention et annexes concernant la mise à disposition de services entre une commune et un établissement public territorial dans l'attente de la décision conjointe de transfert, rapport de présentation à l'assemblée délibérante et délibération pour s'affilier volontairement au CIG), rencontre avec la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) afin d'évoquer les problématiques juridiques en suspens dans le cadre de la mise en place de cette réforme, etc.



Une réunion d'information sur les dispositions de la loi NOTRe relative à la Métropole du Grand Paris et aux établissements publics territoriaux s'est tenue au CIG le 13 octobre 2015. Les cadres du CIG ont pu bénéficier d'une présentation de la part de Philippe Vizerie, responsable du dossier RH à la mission de préfiguration du Grand Paris.



« LE MANAGER TERRITORIAL, UN ACTEUR-CLÉ DE LA SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

La 12^e édition de la Journée Santé et Sécurité au Travail s'est déroulée le 6 octobre dernier au CIG. Les participants se sont retrouvés autour du thème « le manager territorial, un acteur-clé de la santé-sécurité au travail en collectivité », ouvert par une table ronde et des ateliers, animés par différents services

du CIG et invités. Le questionnaire de satisfaction remis aux participants à l'issue de la JSST révèle que les 9 ateliers et la table ronde ont été appréciés au-delà des 85 %, voire même à 100 % pour l'un d'eux. Cette édition a été très appréciée avec un taux de satisfaction atteignant les 92 %.



LA SYNTHÈSE DU BILAN SOCIAL 2013 EN PETITE COURONNE

Le CIG, via sa cellule études, a réalisé, comme tous les deux ans, la synthèse des bilans sociaux de l'ensemble des collectivités de la petite couronne, établie à partir des données contenues dans les rapports sur l'état de la collectivité (REC), et enrichie de déclinaisons par type de collectivité et établissement public, et pour les communes par strate d'agents.

Les effectifs sont en cours de stabilisation puisqu'avec un total de 153 494 agents recensés au 31 décembre 2013, on observe une augmentation de seulement 0,36 % des effectifs par rapport à 2011.

Pour en savoir plus : www.cig929394.fr/rubrique_emploi/ observer pour agir/ bilan social de la petite couronne