

CIG petite couronne



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

La prise en compte de la complexité et de l'interdépendance des enjeux



SOMMAIRE

L'ÉDITORIAL
DU PRÉSIDENT
3

LE CONSEIL
D'ADMINISTRATION
4 - 5

LES FAITS
MARQUANTS
6 - 9

DES ENJEUX DE GRH
DE PLUS EN PLUS
INTERDÉPENDANTS
10 et 11

UN RENFORCEMENT
DE LA MUTUALISATION DES SAVOIRS
ET DES SAVOIR-FAIRE
12 - 13

• LE RECRUTEMENT
L'EMPLOI ET
LES CONCOURS
14 - 19

LES QUATRE GRANDS
DOMAINES D'INTERVENTION
GRH DU CIG

• LA SANTÉ ET
L'ACTION SOCIALE
20 - 21

• L'EXPERTISE
STATUTAIRE
22 - 26

• LE SECRÉTARIAT
DES ORGANISMES
PARITAIRES
27 - 32

LE DÉVELOPPEMENT
DURABLE
33

CONTACTS
34



L'ÉDITORIAL DU PRÉSIDENT

UNE APPROCHE À LA FOIS GLOBALE, PLURIDISCIPLINAIRE ET SUR-MESURE



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

Notre ambition ? Que le CIG soit, et demeure, pour vous, la référence incontournable en matière de conseil et de prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines. A cet égard, dans un contexte économique difficile, nous avons en 2011 redoublé d'efforts pour être à la hauteur de vos exigences.

Et pourtant, c'est le moins qu'on puisse dire, la barre était placée bien haute. Vous êtes, et c'est bien normal dans ce contexte, plus exigeants vis-à-vis de vos partenaires et prestataires. Nous l'avons constaté sur le terrain, et vos représentants n'ont pas hésité à nous le dire.

D'ailleurs, les conclusions des deux réunions que la direction générale a menées à ma demande en 2011 avec un groupe dit « d'utilisateurs » composé de représentants de collectivités et d'établissements publics affiliés, l'illustrent bien. Nous leur avons demandé de porter un regard critique sur le service rendu et d'exprimer leurs attentes. Si la qualité de nos prestations, notre sens du service public et de l'innovation ont été reconnus, nos interlocuteurs ont souligné l'importance d'accentuer une approche à la fois globale, pluridisciplinaire et sur-mesure.

Les problématiques de GRH sont, à n'en pas douter, de plus en plus interconnectées et concernent souvent tout à la fois l'emploi, les concours, la

santé, l'action sociale, l'expertise statutaire et les organismes paritaires.

C'est pourquoi nous avons renforcé une approche transversale qui exige l'intervention coordonnée de différentes directions du CIG. Cela exige aussi du « sur-mesure » en adaptant nos réponses aux besoins de chaque type de collectivité, tout en veillant évidemment au principe d'équité et à l'équilibre financier.

Les membres de ce groupe nous ont également encouragés à poursuivre nos efforts dans la mise en réseau des connaissances au niveau de l'ensemble de la petite couronne, tout en rappelant que le CIG devait continuer à jouer son rôle fédérateur.

« Nous avons renforcé une approche transversale qui exige l'intervention coordonnée de différentes directions du CIG, et du « sur-mesure » en adaptant nos réponses aux besoins de chaque type de collectivité, tout en veillant évidemment au principe d'équité et à l'équilibre financier. »

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION EST COMPOSÉ DE REPRÉSENTANTS ÉLUS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIÉS AU CIG PETITE COURONNE, TITULAIRES D'UN MANDAT LOCAL. ÉLU EN SON SEIN, LE PRÉSIDENT IMPULSE L'ACTION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION, QUI DÉFINIT LES ORIENTATIONS ET LE FONCTIONNEMENT DU CENTRE. **JACQUES ALAIN BÉNISTI**, DÉPUTÉ-MAIRE DE **VILLIERS-SUR-MARNE**, A ÉTÉ RÉÉLU EN 2008 À L'UNANIMITÉ.



Composition au 31/12/2011

BUREAU

Président

Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne

VICE-PRÉSIDENTS

Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brevannes (1^{er} vice-président, délégation de fonctions : organisation des concours et des examens professionnels, administration générale)

Varravaddha ONG, conseiller municipal délégué de Bondy (2^e vice-président, délégation de fonctions : fonctionnement des instances paritaires)

Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (3^e vice-président, délégation de fonctions : promotion des activités statutaires)

Jean-Louis COHEN, maire d'Ablon-sur-Seine (4^e vice-président, délégation de fonctions : hygiène, sécurité, protection sociale, assurances des risques statutaires)

André VEYSSIERE, maire de Dugny (5^e vice-président, délégation de fonctions : finances et marchés publics)

Serge DELRIEU, conseiller municipal délégué des Pavillons-sous-Bois (6^e vice-président, délégation de fonctions : ressources humaines et dialogue social), délégué régional du CNFPT première couronne

DÉLÉGUÉS

Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégation de fonctions : systèmes d'information)

Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (délégation de fonctions : emploi)

Jean-Paul LÉVY, adjoint au maire de Villemomble (délégation de fonctions : transferts de compétences CNFPT-CIG et formation des élus)

COLLÈGE DES MAIRES

A noter : Les fonctions indiquées entre parenthèses sont celles assumées par les élus au sein du CIG / le * indique les suppléants(es)

Jacques Alain BENISTI, député-maire de Villiers-sur-Marne (président)

Philippe LAURENT*, maire de Sceaux, président du CSFPT

Serge GRANATIERI, adjoint au maire de Limeil-Brevannes (vice-président)

Max STAAT*, adjoint au maire d'Arcueil
Varravaddha ONG, conseiller municipal de Bondy (vice-président)

Ali ZAH*, adjoint au maire de Bondy
Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevran (vice-président)

Daniel DESBIENDRAS*, adjoint au maire de Villeteuse

René DESSERT, adjoint au maire de Noisieu

Jean-Pierre THELLIER*, adjoint au maire de Fresnes

André VEYSSIERE, maire de Dugny (vice-président)

Odette MATYNIA*, adjointe au maire de Dugny

Serge DELRIEU, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois (vice-président)

Paul MORTÈS*, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois

Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégué)

Jean-Pierre SCHOSTECK*, député-maire de Châtillon

Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi (déléguée)

Elsa BARDEAUX*, adjointe au maire de Villeneuve-Saint-Georges
François-Xavier ROBILLARD, adjoint au maire de Livry-Gargan
Madeleine LEMAIRE*, adjointe au maire de Livry-Gargan
Jean-Paul LEVY, adjoint au maire de Villemomble (délégué)
Patrice CALMEJANE*, député-maire de Villemomble
Yves PERRÉE, adjoint au maire de La Garenne-Colombes
Claudine LABROUSSE*, adjointe au maire de La Garenne-Colombes
Ghislaine QUILIN, adjointe au maire de Nanterre
Annie MATHEY*, adjointe au maire de Pierrefitte
Philippe PALLIER, adjoint au maire de Fresnes
Hervé BOURDIN*, adjoint au maire de Fresnes
Jean-François SIMON, adjoint au maire de Montfermeil
Catherine CARRARA*, conseillère municipale de Montfermeil
Jeanne BECART, adjointe au maire de Garches
Jacques GAUTIER*, sénateur-maire de Garches
Jean-Luc DESTREM, conseiller municipal de Bagnolet
Roger GUÉRIN*, conseiller municipal de Saint-Ouen

Philippe KALTENBACH, sénateur-maire de Clamart, conseiller régional
Philippe LUTAUD*, adjoint au maire de Clamart
Alain JOSSE, maire de Marolles-en-Brie
Elisabeth LE BEHEREC*, adjointe au maire de Marolles-en-Brie
Dominique JOSSIC, adjointe au maire de Thiais, conseillère régionale
Olivier BOMPARD*, conseiller municipal de Thiais
Brigitte TERRADE, adjointe au maire de Champigny-sur-Marne
Jean-Claude KENNEDY*, 1^{er} adjoint au maire de Vitry-sur-Seine
Thibault VITRY, adjoint au maire de Saint-Maurice
Jean-Luc CAEDDU, conseiller municipal délégué de Maisons-Alfort
Chantal PARC*, conseillère municipale de Maisons-Alfort
Nicole COSSIER, adjointe au maire de Courbevoie
Christiane DIDELOT*, conseillère municipale de Courbevoie

COLLÈGE DES PRÉSIDENTS D'ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX

Jean-Louis COHEN, maire d'Ablon-sur-Seine, délégué du comité syndical du syndicat intercommunal d'exploitation et de valorisation des déchets (SIEVD) (vice-président)

Isabelle PICHOT*, déléguée du comité syndical du syndicat intercommunal d'exploitation et de valorisation des déchets (SIEVD)

Antony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, président de l'OPH de Drancy
Bernadette VANDENABELLE*, adjointe au maire de Drancy, membre du CA de l'OPH de Drancy

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DES HAUTS-DE-SEINE

Jean-Claude CARON, vice-président du conseil général

Isabelle COLLERY*, conseillère générale

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Frédéric MOLOSSI, conseiller général

Azzedine TAIBI*, vice-président du conseil général

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DU VAL-DE-MARNE

Liliane PIERRE, vice-président du conseil général

Simonne ABRAHAM-THISSE*, conseillère générale

377
collectivités et établissements publics sont affiliés au CIG petite couronne.

Au 31 décembre 2011, le nombre de collectivités et établissements affiliés est de 377, dont 188 obligatoirement et 189 volontairement.

En 2011, un nouvel établissement public s'est affilié à titre obligatoire, le syndicat pour la valorisation de la plaine de Mont-jean (SIVU), un à titre volontaire, la caisse des écoles de L'Hay-les-Roses, et une ville à titre volontaire : la commune de Saint-Maur-des-Fossés. Des

établissements ont été dissous – syndicat intercommunal du centre des Hauts-de-Seine, l'OPH de Saint-Maur-des-Fossés –, d'autres transformés : l'OPAC du Val-de-Marne est devenu VALOPHIS Habitat, OPH du Val-de-Marne ; l'OPH de Nogent-sur-Marne a été absorbé par ce dernier ; l'OPAC Colombes Habitat Public est devenu Colombes Habit Public (OPH), et l'OPAC de Créteil est devenu Créteil Habitat OPH.

AFFILIATIONS AU CIG AU 31 DÉCEMBRE 2011

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Commune	9	25	12	28	20	26	-	-	120
CCAS	7	19	6	30	16	21	-	-	99
CDE	2	8	-	10	6	6	-	-	32
EPCI	15	1	21	2	31	-	-	8	78
OPH	16	1	12	1	15	-	-	-	5
ODHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	0
OPHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	0
OPAC	-	-	-	-	-	-	-	-	0
Conseil Général	-	1	-	1	-	1	-	-	3
Total	49	55	51	72	88	54	0	8	377

FAITS MARQUANTS

LES CONDUITES ADDICTIVES



130 personnes ont participé à la journée SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL organisée par la direction de la santé et de l'action sociale sur le thème des conduites addictives en milieu professionnel. (cf. p 21).

UN CYCLE HANDICAP

Dans le cadre de son action en faveur de la sensibilisation des collectivités et de leurs agents, 1^{er} axe de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), un cycle d'information à destination des acteurs RH, social et santé a réuni 115 personnes (cf. p. 20).

5 ATELIERS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI

5 ateliers « Rédaction de CV et lettre de motivation » pour des adjoints administratifs, des rédacteurs et des lauréats du concours d'attaché ayant mis en ligne leur CV sur RDVemploi-public ont été organisés par le service bourse de l'emploi du CIG. Objectif : accompagner les participants dans leur recherche d'emploi en insistant sur la nécessité d'adapter son CV à chaque poste (cf. p. 17).

JOURNÉE DE SENSIBILISATION ET DE PRÉVENTION SUR LES RISQUES ROUTIERS

La direction de la santé et de l'action sociale a contribué activement à l'information des employeurs territoriaux et des acteurs de la prévention en organisant deux rencontres : l'une sur la prévention des risques professionnels des menuisiers (plus de 90 participants), l'autre sur les risques routiers professionnels (100 participants), en partenariat avec la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France, la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement et le Fonds National de Prévention de la CNRACL.



UN OBSERVATOIRE RH/EMPLOI EN PETITE COURONNE

Le CIG a mis en ligne un observatoire RH/Emploi en petite couronne sur son site Internet. Sont ainsi disponibles un baromètre des offres d'emploi, outil de mesure et d'analyse du marché de l'emploi public territorial en petite couronne qui permet de quantifier le volume d'offres publiées par semestre ; un panorama, état des lieux de l'emploi, des effectifs et plus largement de la population de la petite couronne ; une synthèse des collectes sur les indicateurs en ressources humaines, outil de suivi et de comparaison en matière de GRH (années 2008, 2009, 2010) ; un bilan de l'emploi et de la GRH, état des lieux annuel, propice à suivre les évolutions de l'emploi et de la GRH. Ce bilan, alimenté par l'exploitation de plusieurs sources de données, apporte un éclairage sur les effectifs, les mouvements du personnel et les types de recrutements ainsi que sur les postes ouverts et le nombre de lauréats par concours.

ACCOMPAGNER VOS CHANGEMENTS D'ORGANISATION

Pour mieux répondre aux besoins des administrés et aux attentes des agents, les collectivités qui s'engagent dans des démarches d'adaptation de l'administration peuvent être accompagnées pour déployer leurs politiques publiques, mettre en œuvre leurs projets et réussir leur changement d'organisation par le CIG qui propose une nouvelle mission optionnelle : le conseil en organisation.



2300 VISITEURS



La 8^e édition du SALON DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE, du Social et de la Santé, organisée par le CIG le jeudi 5 mai 2011, a remporté un vif succès avec 2 300 visiteurs et 83 exposants. Objectif premier du salon : aider les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne à recruter des professionnels dans les secteurs de la petite enfance, du social et de la santé (cf. page 17).

OBSERVATION DES PRATIQUES

« Les Communautés d'Agglomération en petite couronne : mise en œuvre de la GPEEC : des concepts à la pratique » a été édité par le CIG en 2011.

A partir de thématiques sur le recrutement, la formation, la notation/évaluation, les pratiques managériales et les outils GPEEC, cette publication retrace les pratiques de GRH et propose aux professionnels RH des recommandations pour le déploiement de démarches prévisionnelles (cf. p. 15).

CRÉATION DU RÉSEAU RH

Nouveauté dans la démarche « Observer pour agir » de la direction de l'emploi, une restitution en avant première au CIG a donné lieu à la première rencontre du Réseau RH, au CIG, le 16 décembre 2011. Ce réseau est composé d'une dizaine de professionnels RH des communautés d'agglomération de la petite couronne. Ces professionnels ont ainsi pu aborder ensemble des questions de GRH inhérentes à leur spécificité (cf. p. 15).

UNE PLAQUETTE SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE

Dans le prolongement de la conférence annuelle du 8 avril 2010 « Comment mettre en œuvre une GRH performante : du concept à la pratique », la direction de l'emploi du CIG a mené, avec des experts et des professionnels des ressources humaines, une réflexion sur la mise en place d'indicateurs de mesure de la performance en GRH.

De cette collaboration est née une publication : « Performance de la gestion des ressources humaines : indicateurs et tableaux de bord pour la mesurer ». La série d'indicateurs permet d'évaluer la GRH sous quatre aspects : le recrutement, l'attractivité, la gestion de l'encadrement et la gestion prévisionnelle des effectifs.

VOUS ACCOMPAGNER DANS LA MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Dans le cadre de son offre en GPEEC et en développement des ressources humaines, le CIG propose un accompagnement méthodologique sur mesure du dispositif d'évaluation annuelle.

Il aide ainsi à formaliser les outils : délibération, fiches de postes, critères d'évaluation, fiches de compte-rendu d'entretien professionnel. En support à l'intervention, un guide/mode d'emploi permettant d'intégrer les contraintes juridiques, les délais et les procédures dans la mise en œuvre de la campagne d'évaluation annuelle est remis aux encadrants.





Le CIG a lancé une nouvelle version de son site Internet www.cig929394.fr début 2011, comportant notamment un espace Collectivités destiné aux collectivités et aux établissements publics de la petite couronne. Par ailleurs, deux newsletters mensuelles ont été lancées, l'une pour les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, l'autre pour les autres publics (candidats aux concours).

LA GESTION DES DOSSIERS DE VALIDATION DE SERVICES

Une nouvelle prestation optionnelle a été lancée fin 2011 en matière de retraite : la gestion des dossiers de validation de services. Il s'agit d'assurer un état des lieux des dossiers en instance dans la collectivité en procédant directement à leur traitement intégral, jusqu'à l'envoi à la CNRACL. Deux niveaux d'intervention, cumulables ou non, sont proposés : tri « expert » des dossiers de validation de services en instance, qui consiste à évaluer le contenu des dossiers, leur état d'avancement et la liste des pièces nécessaires à leur traitement ; le traitement intégral des dossiers de validation de services jusqu'à l'envoi à la CNRACL, sous réserve de la production par la collectivité/l'établissement public, des pièces et informations identifiées comme nécessaires à la gestion de ces dossiers par le service retraite du CIG.



L'ACCUEIL DE NOMBREUSES MANIFESTATIONS

Le CIG a accueilli nombre de manifestations dans ses locaux cette année : manifestations organisées par le Conseil général de la Seine-Saint-Denis, mais aussi par des organismes voisins tels que l'ADEME ou la Caisse des dépôts et consignations.

UNE CHARTE DE COOPÉRATION CNFPT/CIG

Confortant l'installation d'un pôle territorial, la délégation régionale du CNFPT et le CIG ont souhaité instaurer une démarche partenariale avec pour axe principal le développement durable, qui s'est concrétisée par la signature d'une « charte de coopération » le 3 octobre 2011. Elle propose des dispositions pragmatiques (cf. p. 35).



L'ADHÉSION DU CIG À UNE CHARTE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le 8 avril 2011, le CIG a rejoint le « Club développement durable des établissements publics et des entreprises publiques ». Ce Club, rattaché au ministère de l'Écologie, du Développement durable, des Transports

Basée sur des échanges réguliers entre membres dans le cadre de différents groupes de travail thématiques, cette adhésion permet au CIG de valoriser ses actions et projets aux côtés d'autres établissements publics. C'est ainsi un moyen de mieux faire connaître les problématiques de GRH au sein des collectivités territoriales de la petite couronne, et de mettre en valeur les initiatives abouties dans le domaine de la transmission dématérialisée des documents. Aujourd'hui, le développement des politiques sociales de l'emploi autour notamment du handicap et de la prévention des risques psychosociaux, mais aussi la conclusion du protocole d'accord avec les organisations syndicales, place le CIG au cœur des problématiques du développement durable sous l'angle de son volet social. C'est donc la fonction de tête de réseau du CIG au profit des collectivités de la petite couronne qui est mise en avant ici (cf. p. 35).

et du Logement, oriente l'action de ses membres sur plusieurs axes : une réflexion stratégique de développement durable, puis la traduction de cette réflexion dans sa politique à travers l'élaboration d'un plan d'action appelé à couvrir tout à la fois l'organisation des relations de travail avec les collectivités, le mode de management ou les mesures d'économies énergétiques.

NOUVEL ESPACE DANS LA RUBRIQUE TEXTES DE BIP

La rubrique Textes de la banque d'information sur le personnel (BIP) des collectivités territoriales du CIG petite couronne s'est enrichie d'un nouvel espace : « l'essentiel de l'actualité statutaire de la rubrique Textes ».

Cette page présente une sélection des dernières évolutions des normes

statutaires estimées comme les plus significatives pour les utilisateurs. Actualisé en permanence au fil de l'actualité juridique, cet espace permet de rendre compte du caractère évolutif de la rubrique Textes. Outre un classement chronologique, une approche thématique est privilégiée afin de mettre en évidence l'objet et le champ de chaque actualité sélectionnée. Enfin, la navigation est facilitée grâce à des liens hypertextes qui offrent un accès direct aux normes mentionnées.

DES INTERVENTIONS SPÉCIFIQUES POUR LES OPH

La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires est intervenu auprès des OPH, en appui des directions, pour aider les fonctionnaires à opter ou non pour un détachement dans les emplois de droit privé.

UNE CIRCULAIRE SUR L'AVANCEMENT DE GRADE

Le secrétariat des CAP-CTP de la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires a créé et mis en ligne le 11 janvier 2012 dans l'Extranet Ressources une nouvelle circulaire particulièrement importante portant sur « l'avancement de grade ».

LE NOMBRE DE DOSSIERS SOUMIS AUX CONSEILS DE DISCIPLINE EN HAUSSE

Une augmentation du nombre de dossiers soumis pour avis aux conseils de discipline de première instance a nécessité de programmer pas moins de 22 séances en 2012.

LE CIG À L'ÉCOUTE DES COLLECTIVITÉS ET DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

Pour le CIG, si les remontées du terrain au quotidien sont essentielles pour adapter son offre, il convient parfois de prendre davantage de recul. C'est pourquoi sa direction générale a invité des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à former un « groupe utilisateurs » représentatif.

Sa mission : porter un regard critique sur le service rendu, exprimer ses attentes en matière de conseil et d'accompagnement dans le domaine de la GRH. Les deux premières réunions (23 juin et 14 décembre) ont permis d'identifier des problématiques essentielles et d'y apporter des premiers éléments de réponses : la façon d'apporter des réponses encore plus personnalisées à chaque collectivité, de mieux faire connaître le rôle d'interface et d'interpellation du CIG auprès des pouvoirs publics et de mieux le coordonner avec les initiatives locales, et d'affirmer et conforter le rôle fédérateur et d'animateur de réseaux professionnels du CIG au niveau de la petite couronne. Ces réunions se poursuivront en 2012.



LA PRÉVENTION ET LA GESTION DES CONTENTIEUX

La mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en matière de gestion des ressources humaines a été rendu opérationnelle en fin d'année. Il s'agit d'assurer des prestations en matière de conseil et d'assistance dans la gestion des situations précontentieuses (recours gracieux, recours devant les instances quasi juridictionnelles : saisine du défenseur des droits, CADA, etc.) ; dans la gestion des situations contentieuses (recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.) ; et garantir une sécurité juridique dans les domaines où la responsabilité de l'autorité territoriale est susceptible d'être engagée.



LA CONSULTATION PERSONNALISÉE DES DROITS A RETRAITE CNRACL

Une nouvelle prestation optionnelle a été lancée fin 2011 en matière de retraite : la consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL. Cela consiste à procéder à l'évaluation et à l'examen des droits à la retraite CNRACL de fonctionnaires titulaires dans le cadre de forums ou de réunions d'information organisés par les collectivités ou les établissements à destination de leurs agents, ou bien encore en appui d'une gestion prévisionnelle des effectifs.

INTERVENTIONS DU SERVICE RETRAITE DANS DES COLLECTIVITÉS

Compte tenu de la réforme des retraites de novembre 2010, 3 collectivités – dont un conseil général – ont sollicité le service retraite afin de participer à l'information proposée à leurs agents sur les principales mesures de cette réforme (2 réunions d'une demi-journée et un forum retraite auxquels ont participé 195 agents). (Cf. p. 23).

DES ENJEUX DE GRH DE PLUS EN PLUS INTERDÉPENDANTS

Nous avons renforcé notre approche transversale

Le CIG petite couronne intervient sur les quatre facettes de la gestion des ressources humaines territoriale : concours et emploi ; santé et action sociale ; expertise statutaire ; secrétariat des organismes paritaires. De plus en plus, on le remarque, les problématiques auxquelles sont confrontés les collectivités territoriales et les établissements publics de la petite couronne sont de plus en plus interdépendantes. Ainsi, par exemple, lorsqu'une collectivité nous demande de traiter une question d'emploi, on s'aperçoit qu'elle concerne également l'expertise statutaire, la santé et l'action sociale... En 2011, nous avons donc renforcé notre approche transversale en renforçant les synergies entre les différentes directions pour trouver des solutions globales, tout en prenant en compte la taille de la collectivité ou de l'établissement afin d'apporter des réponses personnalisées.

Le directeur général,
Francis Fargeot

SECRET DES ORGANIS

- Commissions administratives paritaires
- Comité Technique Paritaire
- Conseils de discipline de 1^{ère} instance
- Conseil de discipline de recours

gras = missions obligatoires
non gras = missions optionnelles
blanc = initiatives du CIG

SANTÉ ET ACTION SOCIALE

- **Commission de réforme interdépartementale**
 - Assistantes sociales et psychologues du travail
 - Médecine préventive
 - Prévention, hygiène et sécurité du travail
 - Assurance des risques statutaires
 - Service handicap
 - Prévention des risques psychosociaux
 - Groupes de parole et d'analyse des pratiques professionnelles
 - Pass petite couronne
- Journées thématiques : Journées Santé et Sécurité au Travail, rencontres ACMO...
- Partenariat avec la caisse régionale d'assurance maladie d'ile-de-france (CRAMIF) et avec le fonds national de prévention (FNP).
- Partenariat avec le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) .

ÉTARIAT MES PARITAIRES

aires
ce

EXPERTISE STATUTAIRE

- **Banque de données sur le personnel (BIP)**
 - Gestion des dossiers de validation de services retraite
 - Consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL
 - Prévention et gestion des contentieux en ressources humaines
- Partenariat avec la CNRACL pour la retraite
- Expertise statutaire avec SVP Statut
- Rencontres de gestionnaires du personnel
- Ouvrages juridiques statutaires de référence

CONCOURS ET EMPLOI

- **Concours et examens professionnels**
 - Bourse de l'emploi
 - Données sociales
 - Conférence annuelle de l'emploi et de la gestion des ressources humaines
 - Observatoire RH/emploi en petite couronne
 - Promotion de l'emploi public
 - Retour à l'emploi
 - Pacte
- Mission remplacement
- Conseil en recrutement
- Conseil en gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et en développement des ressources humaines
 - Conseil en orientation professionnelle
 - Conseil en organisation
 - Entretien professionnel
- Collection « les diagnostics de l'emploi territorial »
 - Collection « les Annales corrigées de concours »

MISE EN RÉSEAUX PROFESSIONNELS

UN RENFORCEMENT DE LA MUTUALISATION DES SAVOIRS ET DES SAVOIR-FAIRE

AFIN DE FÉDÉRER LES SAVOIRS ET LES SAVOIR-FAIRE PROFESSIONNELS AU NIVEAU DE LA PETITE COURONNE, LE CIG ORGANISE DEPUIS DES ANNÉES DES RÉSEAUX DE PROFESSIONNELS SOUS DIVERSES FORMES : RENCONTRES, GROUPES DE TRAVAIL, OBSERVATOIRE... EN 2011 ONT ÉTÉ CRÉÉS DE NOUVEAUX RÉSEAUX : « GROUPE UTILISATEURS », RÉSEAU DES ASSISTANTS SOCIAUX, RÉSEAU DES MÉDECINS DE PRÉVENTION, OBSERVATOIRE RH/EMPLOI, RÉSEAU DES RÉFÉRENTS DISCIPLINE...

UN « GROUPE UTILISATEURS »

La direction générale du CIG a invité des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés à former un « groupe utilisateurs » représentatif. Sa mission : porter un regard critique sur le service rendu, exprimer ses attentes en matière de conseil et d'accompagnement dans le domaine de la GRH.

Les deux premières réunions (23 juin et 14 décembre) ont permis d'identifier des problématiques essentielles et d'y apporter des premiers éléments de réponses : la façon d'apporter des réponses encore plus personnalisées à chaque collectivité, de faire mieux connaître le rôle d'interface et d'interpellation du CIG auprès des pouvoirs publics et de mieux le coordonner avec les initiatives locales, et d'affirmer et conforter le rôle fédérateur du CIG au niveau de la petite couronne. Les réunions se poursuivront en 2012.

Groupe pilote sur le handicap psychique

Dans le cadre du 4^e axe de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHPF), le CIG a lancé un groupe pilote sur l'insertion de travailleurs handicapés psychiques, qui s'est réuni trois fois en 2011, avec des représentants d'une dizaine de collectivités et d'établissements publics de la petite couronne.

Journées Santé et Sécurité au Travail

A l'initiative de la direction de la santé et de l'action sociale et en partenariat avec la direction de l'Emploi et ponctuellement d'autres directions du CIG, les Journées Santé Sécurité au Travail font appel aux spécialistes de toutes les disciplines concernées ainsi qu'aux acteurs de terrain, pour faire part d'expériences novatrices et croiser l'état des connaissances et des pratiques touchant la santé au travail des agents des collectivités territoriales. Le thème de la journée 2011 portant sur la prévention des addictions a réuni 130 participants.

Observatoire des risques psychosociaux

A la demande de plusieurs collectivités, la direction de la santé et de l'action sociale et la direction de l'emploi du CIG ont entamé une réflexion sur la création d'un observatoire des risques psychosociaux.

Rendez-vous de la CRI

Le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale (CRI) a organisé, en septembre 2011, les deuxièmes « rendez-vous de la CRI » sur le thème « la constitution des dossiers de saisine de la CRI ». Ces deux demi-journées ont réuni 177 personnes représentant 92 collectivités.

SANTÉ ET ACTION SOCIALE

Rencontres ACMO

Des réunions d'informations sont régulièrement organisées au CIG à l'intention des différents acteurs de la prévention des collectivités et établissements (journée de rencontre ACMO, ...) autour de thèmes spécifiques (évaluation des risques, documents obligatoires, mise en place d'une démarche de prévention ...).

En 2011, deux rencontres ont été organisées, l'une portant sur la prévention des risques professionnels des menuisiers qui a réuni plus de 90 participants, et l'autre sur les risques routiers professionnels, organisée en partenariat avec la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRA-MIF), la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement (DRIEA) et le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL, qui a réuni plus de 100 participants.

Réseau des médecins de prévention et « club adhérents »

Le service de médecine préventive du CIG a inauguré en 2011 la première rencontre de son club d'adhérents qui réunit les gestionnaires des ressources humaines des collectivités adhérentes au service, rencontre qui sera reconduite chaque année autour d'un thème de travail choisi par les collectivités. Par ailleurs, un réseau de médecins de prévention a été constitué. Cette année a été consacrée à la fiche de capacités, nouvel outil qui facilite le processus de reclassement.

Le réseau des assistants sociaux

Les assistantes sociales du travail du CIG ont monté et animent deux réseaux d'assistants sociaux du personnel et du travail respectivement, dans les départements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne. Ce réseau permet aux assistants sociaux des collectivités de se réunir autour des problématiques communes relatives à la prise en charge des agents territoriaux. Un groupe travaille actuellement sur le thème de la déontologie.

Des matinées d'échanges avec les professionnels RH

Nouveauté dans la démarche « Observer pour agir » de la direction de l'emploi, le service Conseil en GPEEC organise et anime des matinées d'échanges avec les professionnels RH. Ces matinées permettent aux participants d'aborder ensemble des questions de GRH inhérentes à leur spécificité et de recueillir l'appréciation de chacun sur l'observation des pratiques conduites par les consultants du service. Une première rencontre du Réseau RH a ainsi réuni une dizaine de professionnels RH des communautés d'agglomération de la petite couronne pour une restitution en avant première de la plaquette « Les communautés d'Agglomération en petite couronne : mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences : des concepts à la pratique ».

Cellule nationale des concours

La « cellule pédagogique nationale », dont le nombre de participants est passé de 11 à 15 centres de gestion, a poursuivi ses travaux de cadrage et d'élaboration des sujets nationaux des épreuves écrites de tous les concours transférés organisés en 2011. Le CIG a ainsi participé à l'élaboration de ces sujets et a « piloté » ou « co-piloté » la conception des sujets de concours. Ce mode opératoire permet à la fois de minorer fortement les coûts d'élaboration des sujets grâce à leur mutualisation et de tendre vers un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire.

Par ailleurs, le CIG a notamment conduit les travaux préparatoires à l'adoption par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) du calendrier national pluriannuel (2012-2015) des concours et examens et animé un groupe de travail national en charge de l'élaboration d'un référentiel des diplômes permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial.

Le travail d'harmonisation de la coopération entre centres de gestion en vue d'une harmonisation de l'appréciation, parfois complexe, des conditions de diplôme et d'équivalence de diplôme s'est également poursuivie pour d'autres concours.

EMPLOI/CONCOURS

Observatoire des ressources humaines et de l'emploi territorial

Un Observatoire RH/Emploi en petite couronne a été mis en ligne sur le site Web du CIG. Il comprend un baromètre des offres d'emploi publiées par semestre, un panorama de la petite couronne (emploi, effectifs, population), une synthèse des collectes sur les indicateurs en ressources humaines, un bilan de l'emploi et de la GRH. Ce bilan, alimenté par l'exploitation de plusieurs sources de données, apporte un éclairage sur les effectifs, les mouvements du personnel et les types de recrutements ainsi que sur les postes ouverts et le nombre de lauréats par concours.

Groupe de travail sur les indicateurs de performance

Une nouvelle édition des « Diagnostics de l'emploi territorial » intitulée « Performance de la gestion des ressources humaines : indicateurs et tableaux de bord » a été publiée en 2011. Elle présente les résultats du groupe de travail 2010 sur les indicateurs de mesure de la performance de la GRH. Ces nouveaux indicateurs complètent les sept familles d'indicateurs existants, conçus selon le même principe d'appel à l'expérience et à l'expertise de professionnels des ressources humaines.

Rencontres de gestionnaires du personnel

La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires organise depuis nombre d'années pour les gestionnaires du personnel des collectivités et établissements publics relevant de la petite couronne, des séances d'information, à partir de questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités. En 2011, pas moins de 15 Rencontres ont eu lieu (965 inscrits).

Réseau des référents retraite

Chaque mois, le service retraite organise deux actions portant sur la validation des services de non titulaires et le dossier de retraite dématérialisé auxquelles ont participé 105 gestionnaires en 2011.

Groupe pilote CREP (compte rendu de l'entretien professionnel)

A l'origine, six villes pilote ont opté pour le CREP en 2010. Une trentaine de collectivités et établissements ont abandonné la notation en 2011. Ils seront réunis pour recueillir leur retour d'expérience et, le cas échéant, témoigner lors d'une journée d'information consacrée à cette thématique en juin 2012.

EXPERTISE STATUTAIRE ET ORGANISMES PARITAIRES

Réseau des utilisateurs SNAPI

L'application SNAPI CAP a été améliorée : il convient notamment de noter le travail, en partenariat avec la DSI, sur la mise en place d'une nouvelle fonctionnalité visant à la transmission des comptes rendus de l'entretien professionnel (CREP) par SNAPI. Un groupe de travail a été créé comprenant 9 collectivités et établissements représentatifs ayant opté pour le CREP. Deux réunions se sont tenues en mars et avril 2011.

Réseau des référents discipline

Le service du secrétariat des conseils de discipline a organisé en 2011 six rencontres, auxquelles se sont inscrites 120 personnes, pour les référents « discipline » de la petite couronne pour rappeler la procédure à respecter en matière disciplinaire autour d'un cas pratique.

LES QUATRE GRANDS DOMAINES D'INTERVENTION GRH DU CIG

LE RECRUTEMENT L'EMPLOI ET LES CONCOURS

L'EMPLOI SUR TOUS LES FRONTS

DEUX NOUVELLES MISSIONS OPTIONNELLES, LA MISE EN LIGNE D'UN OBSERVATOIRE RH/EMPLOI EN PETITE COURONNE, L'ÉDITION D'UNE PLAQUETTE SUR LES INDICATEURS DE PERFORMANCE, LA MISE EN PLACE D'UN RÉSEAU RH AVEC DES REPRÉSENTANTS DES COMMUNAUTÉS D'AGGLOMÉRATION ET L'ÉLABORATION D'UNE PLAQUETTE SUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEEC AU SEIN DE CES EPCI, UNE GESTION ET UNE PROMOTION DE L'EMPLOI PUBLIC DYNAMIQUE, UNE MISSION REMPLACEMENT EN EXPANSION... LA DIRECTION DE L'EMPLOI A ÉTÉ TRÈS ACTIVE ET CE SUR TOUS LES FRONTS EN 2011.

CONSEIL EN GPEEC

Absentéisme : quels leviers RH pour agir ?

Animée par la direction de l'emploi avec la collaboration de la direction de la santé et de l'action sociale, la conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne, qui s'est déroulée au CIG le 31 mars 2011, a permis de faire partager les savoir-faire et les expériences de Rosny-sous-Bois, de Champigny-sur-Marne et d'Asnières sur-Seine qui ont présenté leurs démarches d'analyse, de diagnostics et d'évaluation pour agir sur l'absentéisme. Un représentant de l'ANACT, une psychologue du travail, une conseillère en prévention des risques professionnels et un médecin de prévention ont enrichi



La conférence annuelle sur l'emploi et la gestion des ressources humaines, qui s'est tenue au CIG le 16 mai 2011, a porté cette année sur l'absentéisme.

le débat, apportant chacun dans leur domaine, des éléments d'une démarche pour « définir-comprendre-agir » sur l'absentéisme.

Des missions conseil en GPEEC sur mesure

MISE EN ŒUVRE DES OUTILS DE GESTION DES COMPÉTENCES

Le CIG a été sollicité pour poursuivre un travail approfondi sur les compétences avec une collectivité de 160 agents. Cette mission pilotée en mode projet a permis aux encadrants de co-construire et de mettre en œuvre les outils de gestion des compétences, notamment des référentiels de compétences et des grilles de positionnement individuelles des agents. Des préconisations en termes de formation pour certains métiers ont été formalisées, permettant à la collectivité de s'engager dans une démarche de parcours individualisés des compétences en vue d'élaborer son plan pluriannuel de formation. Ces deux années d'accompagnement ont notamment permis une meilleure lisibilité de l'organisation interne, de formaliser les

missions, de hiérarchiser les activités, de clarifier les rattachements hiérarchiques et de mettre à plat des questions d'organisation. Les outils de GPEEC pourront être mis en œuvre à travers l'entretien professionnel et le plan de formation.

ACCOMPAGNEMENT MÉTHODOLOGIQUE À LA PRODUCTION DE FICHES DE POSTE

Une collectivité de 522 agents a fait appel au CIG afin d'être accompagnée méthodologiquement dans la production des fiches de poste des encadrants. Cette mission a été pilotée en mode projet, avec la constitution d'un groupe projet ressources (DGA-RH et encadrants) et un comité de pilotage (DGS, DGA-RH, élu chargé des ressources humaines). Un guide méthodologique sur mesure a servi de support pour la production des fiches de postes. Outre la formalisation d'un modèle de fiches de postes de tous les encadrants, des éléments de diagnostics d'organisation et des propositions d'intitulés de postes ont été préconisés. Un questionnaire d'évaluation a confirmé l'appropriation de la méthode par les en-

cadran, qui complèteront la réalisation des fiches de postes des agents sous leur responsabilité durant l'année 2012.

ACCOMPAGNEMENT MÉTHODOLOGIQUE À LA REFORME DE L'ARCHITECTURE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Une mission sur la réforme de l'architecture du régime indemnitaire d'une collectivité de plus de 1 100 agents a été menée à partir de septembre 2011 par les consultantes du service conseil en GPEEC. Cette mission pilotée en mode projet a permis au comité de pilotage présidé par le maire de valider des critères de cotations des postes. Ce travail concerté avec les agents lors de la tenue des groupes de travail va permettre une attribution transparente et équitable du régime indemnitaire. Une typologie des 226 postes cotés a été remise à la collectivité. Cette dernière va faire également appel au CIG pour la mise en place de l'entretien professionnel au titre de l'année 2012.

DES PUBLICATIONS ACCESSIBLES SUR LE WEB

Des « **Diagnostiques de l'emploi territorial** », téléchargeables sur le site Internet et le site Extranet « Ressources », sont parus en 2011 :

- « *Performance de la gestion des ressources humaines : indicateurs et tableaux de bord* ».

- *La conférence annuelle 2011 Emploi et RH en petite couronne « Absentéisme : quels leviers RH pour agir ? »* Cette plaquette propose une synthèse des informations, témoignages et échanges entre les représentants des collectivités et établissements publics.

Données sociales :

- Bilan Social 2009, données sur les collectivités de la petite couronne.

- Bilan Social des collectivités territoriales de la Région Ile-de-France, synthèse des données 2009.



Le CIG propose des solutions pour le déploiement de démarches prévisionnelles.

Observer pour agir

OBSERVATION DES PRATIQUES

« Les Communautés d'Agglomération en petite couronne : mise en œuvre de la GPEEC : des concepts à la pratique » a été édité par le CIG en décembre 2011. Les consultantes ont mené une observation des pratiques lors d'entretiens auprès des DGA ou DRH. Cette observation a porté sur les outils de gestion prévisionnelle développés par les communautés d'agglomération. A partir de thématiques sur le recrutement, la formation, la notation/évaluation, les pratiques managériales et les outils GPEEC, cette publication retrace les pratiques de GRH et propose aux professionnels RH des recommandations pour le déploiement de démarches prévisionnelles.



Le CIG propose des solutions pour le déploiement de démarches prévisionnelles.

INSTAURATION DU RÉSEAU RH

Nouveauté dans la démarche « Observer pour agir » de la direction de l'emploi, une restitution en avant première au CIG a donné lieu à la première rencontre du Réseau RH, au CIG le 15 décembre 2011, composé d'une dizaine de professionnels RH des communautés d'agglomération de la petite couronne. Ces professionnels ont ainsi pu aborder ensemble des questions de GRH inhérentes à leur spécificité. La matinée d'échanges a permis de recueillir l'appréciation de chacun sur le traitement de l'observation des pratiques menée par les consultantes.

MISE EN LIGNE DE L'OBSERVATOIRE RH/EMPLOI EN PETITE COURONNE

Un Observatoire RH/Emploi en petite couronne a été mis en ligne sur le site Web du CIG. Il comprend :

- Un baromètre des offres d'emploi, outil de mesure et d'analyse du marché

de l'emploi public territorial en petite couronne qui permet de quantifier le volume d'offres publiées par semestre.

- Un panorama de la petite couronne, état des lieux de l'emploi, des effectifs et plus largement de la population de la petite couronne.

- Une synthèse des collectes sur les indicateurs en ressources humaines, outil de suivi et de comparaison en matière de GRH (années 2008/2009/2010).

- Un bilan de l'emploi et de la GRH, état des lieux annuel, propice à suivre les évolutions de l'emploi et de la GRH. Ce bilan, alimenté par l'exploitation de plusieurs sources de données, apporte un éclairage sur les effectifs, les mouvements du personnel et les types de recrutements ainsi que sur les postes ouverts et le nombre de lauréats par concours.

LES PARTENARIATS

Des partenariats ont été poursuivis tout au long de l'année 2011 :

- Avec l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Ile-de-France : participation aux rencontres initiées par l'OREF sur les territoires départementaux à la suite de l'étude sur les « Métiers de la petite enfance Ile-de-France : diagnostic partagé de la formation et de l'emploi » ;

- Avec le Conseil Régional d'Ile-de-France : publication dans « Les cahiers du CREP Emploi Public Territorial » d'une enquête réalisée par la délégation régionale première couronne du CNFPT et le CIG sur les agents de catégorie B et C récemment nommés dans les collectivités locales de la petite couronne.

RECRUTEMENT

UNE MISSION REMPLACEMENT EN EXPANSION

En 2011, 68 collectivités et établissements publics adhéraient à la mission remplacement (conventions valables 3 ans), 20 l'ont sollicité à nouveau ou ont renouvelé leur adhésion cette année.

Au total, 70 missions ont été assurées. De plus, 58 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 5 496 jours de travail.

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté sur l'année 56 agents non titulaires, parmi lesquels 14 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission : 1 de catégorie A, 1 de catégorie B et 12 de catégorie C.

MISSION REMPLACEMENT : TYPE ET NOMBRE DE MISSIONS EN 2011

Catégorie A : 8		Catégorie B : 8	Catégorie C : 54
Chargé de mission : 3		Assistant d'enquête : 1	Agent polyvalent : 2
Communication : 2		Chargé de Formation : 1	Aide Archiviste : 3
Graphiste : 2		Communication : 3	Inventaire : 1
Marchés publics : 1		Gestion Rh et Finances : 2	Assistant recrutement : 2
		Gestionnaire RH : 1	Carrière : 2
			Comptable : 5
			Gestionnaire paie : 1
			Marchés publics : 1
			Secrétaire : 37

MISSION REMPLACEMENT : MOTIFS DES REMPLACEMENTS EN 2011

Titulaire placé en congé		Surcroît de travail	En attente de recrutement
Maladie	Maternité		
11	12	41	6

UN ACCOMPAGNEMENT ACTIF AU RETOUR À L'EMPLOI

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

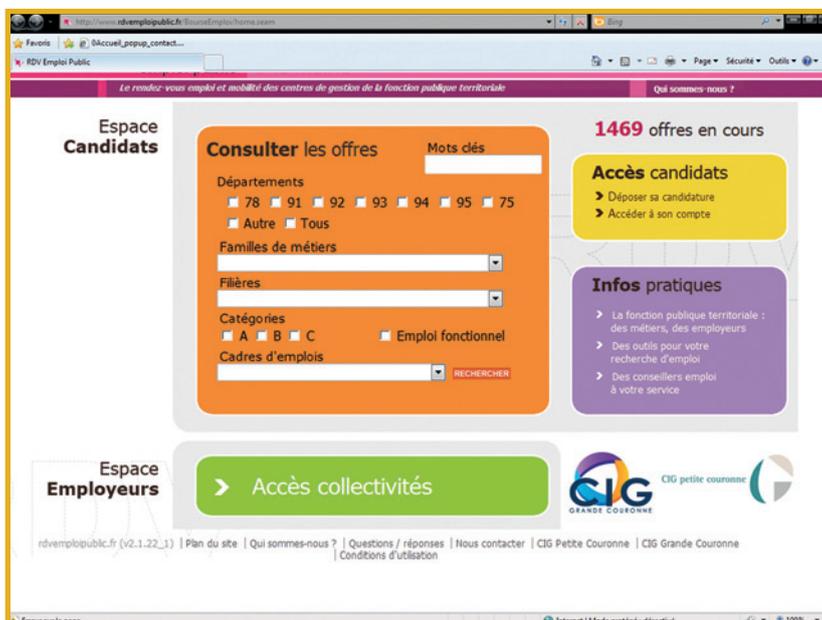
Au 31 décembre 2011, 18 fonctionnaires étaient pris en charge : 12 en catégorie A et 6 en catégorie C. A noter : parmi les agents de catégorie A, 2 sont en détachement. Au cours de l'année, 4 agents ont pu réaliser des missions ; un directeur territorial est sorti du dispositif, recruté par la collectivité où il avait effectué une mission. L'accompagnement actif au retour à l'emploi se poursuit : travail sur les outils, suivi d'une recherche effective d'emploi, mailings aux collectivités pour proposer les agents en mission, etc.

Les fonctionnaires non réintégrés après une disponibilité pour convenances personnelles.

En 2011, le CIG a été saisi de 6 dossiers. Deux situations ont déjà pu trouver une issue favorable.

39 AGENTS ONT BÉNÉFICIÉ DU CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

39 agents ont bénéficié en 2011 de la mission optionnelle de conseil en orientation professionnelle. Parmi ces 39 agents accompagnés, 30 sont en catégorie C, 6 en catégorie B et 3 en catégorie A. Environ la moitié relèvent de l'obligation d'emploi (reclassement, travailleurs handicapés).



Le site rdvemploipublic.fr offre notamment aux collectivités la possibilité de diffuser rapidement et gracieusement leurs offres d'emploi.

BOURSE ET PROMOTION DE L'EMPLOI

UNE BOURSE DE L'EMPLOI ACTIVE

- Une gestion dématérialisée des déclarations de vacances d'emploi,
 - Une diffusion rapide et gratuite des offres d'emploi sur le site Internet www.rdvemploipublic.fr,
 - Un vivier de candidats à la disposition des collectivités
 - 40 755 déclarations de création ou de vacance d'emploi ont fait l'objet d'une publicité
 - 5 274 offres d'emploi publiées sur le site Internet www.rdvemploipublic.fr
- La majorité de ces offres d'emploi

concerne la filière administrative (41 % du total des offres) et plus particulièrement les cadres d'emplois des attachés et des rédacteurs qui représentent respectivement 19 % et 12 % du total des offres. 28 % des offres d'emploi concernent la filière technique avec une majorité de profils de techniciens (10 % du total des offres). La filière médico-sociale représente quant à elle 17 % du nombre des offres. Les métiers les plus recherchés appartiennent aux familles de métiers « Education et Animation », « Social », « Ressources Humaines » et « Santé ».

- Un vivier de 3 327 candidats à la disposition des collectivités de la petite couronne

En 2011, 3 327 nouvelles demandes d'em-

ploi de candidats en recherche d'emploi en petite couronne ont été mises en ligne et sont consultables par les collectivités sur RDVemploipublic.

La majorité des demandes d'emploi (61 % du total) concerne la filière administrative : 989 adjoints administratifs, 570 attachés et 474 rédacteurs. La filière technique représente 17 % des demandes avec 248 adjoints techniques, 161 techniciens et 109 ingénieurs.

23 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 11 % sont agents publics non titulaires et 66 % sont issus du secteur privé, jeunes diplômés ou demandeurs d'emploi.

5 274
offres
d'emploi

ont été publiées sur le site www.rdvemploipublic.fr en 2011.

CINQ ATELIERS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI EN 2011

Le service bourse de l'emploi a organisé cinq ateliers « Rédaction de CV et lettre de motivation » pour des adjoints administratifs, des rédacteurs et des lauréats du concours d'attaché ayant mis en ligne leur CV sur RDVemploipublic.

Au programme de ces ateliers d'une demi-journée : les fondamentaux du recrutement, le répertoire des métiers territoriaux, des conseils sur l'organisation de sa recherche d'emploi, les principes de construction d'un CV et d'une lettre de motivation, le décryptage d'une annonce. L'objectif de ce type d'atelier est d'accompagner les participants dans leur recherche d'emploi en insistant sur la nécessité d'adapter son CV à chaque poste.

UN 8^E SALON DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE RÉUSSI

A l'initiative du CIG, le salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé vise essentiellement à aider les collectivités de la petite couronne à recruter des professionnels dans ces trois secteurs.



La 8^e édition du Salon des Métiers de la Petite Enfance, du Social et de la Santé contribue au recrutement de professionnels dans ces secteurs très en demande.

La 8^e édition du salon organisée le jeudi 5 mai 2011 a remporté un vif succès avec 2 300 visiteurs.

Les visiteurs ont pu rencontrer 83 exposants : 50 collectivités (dont 16 des Hauts-de-Seine, 20 de Seine-Saint-Denis et 14 du Val-de-Marne), 30 centres de formation, le CIO de Pantin, une antenne VAE et le CIG. Plus de 80 % des collectivités se sont déclarées plutôt satisfaites, voire très satisfaites du ciblage du public présent.

2 300

visiteurs et

83

exposants au salon des Métiers de la Petite Enfance.

UNE PROMOTION TRÈS DYNAMIQUE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

- Forum de l'emploi de Bobigny,
- Forum emploi organisé par la mission locale Bièvre Val-de-Marne en partenariat avec la ville de l'Haÿ-Les-Roses,
- Salon de l'emploi, de la formation et des métiers de Villepinte,
- Les rencontres pour l'emploi de Plaine Commune à Stains,
- Salon des métiers et des emplois de Neuilly-sur-Marne,
- Carrefour de l'emploi, au Pavillon Baltard, organisé par les villes du Perreux-

sur-Marne, de Chennevières-sur-Marne, Nogent-sur-Marne, Bry-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Maisons-Alfort, Saint-Mandé, Saint-Maur-des-Fossés et de la communauté de communes Charenton - Saint Maurice,

- Forum Intercommunal de l'Emploi de Villeneuve-le-Roi organisé en partenariat avec les communes d'Orly et de Choisy-le-Roi,

- Forum emploi de Vitry-sur-Seine.

Le CIG s'est associé aux centres de gestion de la grande couronne et de la Seine et Marne pour animer le stand des centres de gestion de la fonction publique territoriale et présenter les offres d'emploi des collectivités au salon de l'Emploi Public.

Le CIG était présent au Forum emploi « Paris pour l'emploi » ainsi qu'au Carrefour emploi « Défense Mobilité » pour la reconversion des militaires, organisés par l'association Carrefours pour l'Emploi.

Il est également intervenu à l'école de puéricultrices du boulevard Brune à Paris pour présenter la FPT et le concours de puéricultrice territoriale.

UNE ORGANISATION DES CONCOURS ET DES EXAMENS DE PLUS EN PLUS MUTUALISÉE

L'ACTIVITÉ D'ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS DU CIG A ÉTÉ MARQUÉE EN 2011 PAR LE RENFORCEMENT DE LA COOPÉRATION AVEC LES AUTRES CENTRES DE GESTION – POURSUITE DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE SUJETS NATIONAUX, PARTICIPATION ACCRUE À DES « CHANTIERS » NATIONAUX

– AINSI QUE PAR L'ORGANISATION, POUR LA 2^E ANNÉE CONSÉCUTIVE, DES CONCOURS TRANSFÉRÉS DU CNFPT, ET L'AUGMENTATION GLOBALE DU NOMBRE DE CANDIDATS.

2011, DEUXIÈME ANNÉE D'ORGANISATION DES CONCOURS TRANSFÉRÉS DU CNFPT

En 2011, le CIG petite couronne a organisé pour la première fois le concours interne et l'examen professionnel de promotion interne d'ingénieur territorial, en même temps que le concours externe déjà mis en œuvre en 2010, dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre. Cette année a été également marquée par la première organisation par le CIG des concours de bibliothécaire ainsi que d'assistant spécialisé d'enseignement artistique dans la discipline formation musicale et dans la spécialité arts plastiques.

LA POURSUITE DU PROCESSUS D'ÉLABORATION DE SUJETS NATIONAUX

Le groupe de travail dénommé « cellule pédagogique nationale », dont le nombre de participants est passé de onze à quinze centres de gestion, a poursuivi ses travaux de cadrage et d'élaboration des sujets nationaux des épreuves écrites de tous les concours transférés organisés en 2011. Le CIG de la petite couronne a ainsi participé activement à l'élaboration de ces sujets, au premier rang desquels ceux des concours d'attaché territorial organisés pour l'inter-région par le CIG de la grande couronne sur la base de sujets nationaux « pilotés » par le centre de gestion du Rhône. Pour sa part, le CIG petite couronne a « piloté »



ou « co-piloté » la conception des sujets des concours de bibliothécaire, d'assistant qualifié de conservation du patrimoine et d'ingénieur.

Ce mode opératoire permet à la fois de minorer fortement les coûts d'élaboration des sujets grâce à leur mutualisation et de tendre vers un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire.

UNE POURSUITE DE L'AUGMENTATION DU NOMBRE DES CANDIDATS

L'année 2010 avait déjà été marquée par une activité soutenue, avec 4 161 postes ouverts et 23 403 inscrits. 2011 enregistre une nouvelle progression, avec, pour 3 125 postes, 25 088 inscrits et 17 388 candidats présents à la première épreuve. Le nombre de candidats aux concours de rédacteur territorial, organisés pour la dernière fois sous leur forme traditionnelle, est demeuré stable (5 630 inscrits), de même que celui des inscrits à l'examen de rédacteur par voie de promotion interne (2 711 inscrits), que le CIG était tenu d'ouvrir en raison de l'obligation réglementaire d'organisation annuelle jusqu'à la fin du dispositif en novembre 2011.

Le nombre de candidats a en revanche augmenté, par exemple aux concours d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles de 1^{ère} classe, grade désormais accessible par trois voies de concours, passant de 2 340 en 2010 à 2 871 en 2011. La direction des concours a poursuivi la pratique de la sous-réservation (c'est-à-dire la réservation d'un nombre de places, pour les épreuves écrites, inférieur à celui des inscrits), qui, fondée sur une anticipation de l'absentéisme - 30 % en 2011 - permet de minorer les coûts d'organisation en limitant le nombre de places vides.

25 088 inscrits

aux concours et examens organisés par le CIG en 2011.

UNE PARTICIPATION ACCRUE À DES « CHANTIERS » NATIONAUX

Le CIG petite couronne a notamment conduit les travaux préparatoires à l'adoption par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) du calendrier national pluriannuel (2012-2015) des concours et examens et animé un groupe de travail national en charge de l'élaboration d'un référentiel des diplômes permettant l'accès au concours externe d'ingénieur territorial. Rappelons à cet égard que la décision des centres de gestion de n'autoriser à subir l'épreuve écrite que les candidats remplissant à cette date les conditions de diplôme ou d'équivalence de diplôme, contrairement aux pratiques antérieures, a évité des déceptions inutiles. Le travail d'harmonisation de la coopération entre centres de gestion en vue d'une harmonisation de l'appréciation, parfois complexe, des conditions de diplôme et d'équivalence de diplôme s'est également poursuivie pour d'autres concours, comme les concours de technicien et de technicien principal de 2^e classe programmés en 2012.

FILIÈRES	POSTES	DOSSIERS DÉLIVRÉS	PRÉ INSCRIPTIONS	INCRITS	PRÉSENTS	ADMIS-SIBLES	ADMIS	INCRITS SUR L.A.
Concours / Examen				Effectif	Effectif			
FILIÈRE ADMINISTRATIVE								
Concours sur épreuves								
Rédacteur	625	126	2 135	5 630	3 366	733	499	499
- interne	250			2 221	1 216	432	278	278
- externe	250			2 922	1 854	250	184	184
- troisième voie	125			487	296	51	37	37
Examens professionnels								
Rédacteur PI		62	3 008	2 711	2 104	1 689	631	
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe		34	1 772	1 806	1 582	1 468	1 091	
Total filière administrative	625	222	6 915	10 147	7 052	3 890	2 221	499
FILIÈRE TECHNIQUE								
Concours sur épreuves								
Ingénieur	434	6	1 322	995	725	288	188	188
- interne	107			211	120	32	23	23
- externe	327			784	605	256	165	165
Agent de maîtrise	131	12	888	900	731	200	115	115
- interne	75			674	565	125	72	72
- externe	45			204	147	67	37	37
- troisième voie	11			22	19	8	6	6
Examens professionnels								
Agent de maîtrise		3	488	491	444	331	165	
Total filière technique	565	21	2 698	2 386	1 900	819	468	303
FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE								
Concours sur titres + épreuves								
Conseiller socio-éducatif	112	21	676	612	512	482	112	112
Educateur de jeunes enfants	150	28	813	841		248	149	149
Assistant socio-éducatif	240	13	2 375	2 371	1 915	380	240	240
- assistant de service social	150			1 467	1 193	233	150	150
- éducateur spécialisé	50			443	361	79	50	50
- conseiller en économie sociale et familiale	40			461	361	68	40	40
Auxiliaire de puériculture de 1 ^{ère} classe	400	36	1 285	1 281	1 161		400	388
Agent spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	250	95		2 847	1 595	338	250	250
- interne	50			782		0	103	103
- externe	150			2 051	1 585	328	138	138
- troisième voie	50			14	10	10	9	9
Examens professionnels								
Educateur chef de jeunes enfants		7	91	98	93	91	46	
Total filière médico-sociale	1 152	200	5 240	8 050	5 276	1 539	1 197	1 139
FILIÈRE ANIMATION								
Concours sur titres + épreuves								
Animateur	375	22		1 926	1 418	240	375	375
- interne	150			936	662	225	173	173
- externe	180			903	696		195	195
- troisième voie	45			87	60	15	7	7
Total filière animation	375	22	0	1 926	1 418	240	375	375
FILIÈRE CULTURELLE								
Concours sur épreuves								
Bibliothécaire	110	22		1 019	717	146	84	84
- interne	36			391	321	60	32	32
- externe	74			628	396	86	52	52
Assistant spécialisé d'enseignement artistique spécialité Formation musicale	148			363	323	68	148	148
- interne	31			106	92	59	35	35
- externe	88			237	216	sans objet	106	106
- troisième voie	29			20	15	9	7	7
Assistant spécialisé d'enseignement artistique spécialité Arts plastiques	63			194	0	91	63	63
- interne	14			51		27	18	18
- externe	37			138		59	40	40
- troisième voie	12			5		5	5	5
Adjoint du patrimoine	150	26	977	1 003	702	182	127	127
- interne	75			123	109	56	48	48
- externe	45			857	575	110	67	67
- troisième voie	30			23	18	16	12	12
Total filière culturelle	408	48	977	2 579	1 742	396	359	359
Total général	3 125	513	15 830	25 088	17 388	6 884	4 683	2 675

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE EN PLEIN DÉVELOPPEMENT

EN 2011, LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA PETITE COURONNE ONT ÉTÉ PLUS NOMBREUSES QUÉ LES AUTRES ANNÉES À RECOURIR AUX MISSIONS ET AUX PRESTATIONS OPTIONNELLES DU CIG EN MATIÈRE DE SANTÉ ET D'ACTION SOCIALE. PAR AILLEURS, L'ACTIVITÉ DE LA COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE EST RESTÉE SOUTENUE. L'ANNÉE 2011 AURA AUSSI ÉTÉ CELLE DU RENFORCEMENT DE L'ANIMATION DES RÉSEAUX PROFESSIONNELS, CHAQUE SERVICE DE LA DIRECTION AYANT ORGANISÉ AU MOINS UNE RÉUNION DANS SON DOMAINE D'ACTIVITÉ AVEC DES REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS DE LA PETITE COURONNE.

ASSISTANCE SOCIALE ET PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL : UN DOMAINE EN CROISSANCE

Le service des assistants sociaux et des psychologues du travail attire toujours autant de collectivités. En 2011, 7 nouvelles collectivités ont fait appel au service social du travail, ce qui porte à 31 le nombre de collectivités couvertes par les 14 assistantes sociales du travail, soit près de 30 000 agents territoriaux. Les assistantes sociales du travail du CIG ont monté et animent deux réseaux d'assistants sociaux du personnel et du travail, respectivement dans les départements des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne. Ce réseau permet aux assistants sociaux des collectivités de se réunir autour des problématiques communes relatives à la prise en charge des agents territoriaux. Un groupe travaille actuellement sur le thème de la déontologie. Cette année, le service s'est aussi agrandi en accueillant un nouveau psychologue. La prestation « Groupe d'Analyse des Pratiques Professionnelles », conçue en 2010,

rencontre un succès certain puisqu'elle a attiré 4 collectivités fin 2011. Ce dispositif est souvent sollicité au bénéfice des professionnels de la filière médico-sociale. Pour la mise en place de cette prestation, le psychologue coordonnateur du CIG anime et coordonne un réseau de psychologues vacataires auxquels il est fait appel en tant que de besoin.

La prévention des risques psychosociaux (RPS) continue d'évoluer et de s'adapter aux collectivités. 2011 a vu l'achèvement de deux projets d'accompagnement de ville sur cette problématique.

Enfin, 2011 a été l'occasion pour le service de piloter le montage de la Journée Santé et Sécurité au Travail sur le thème des addictions en milieu professionnel, une thématique transversale qui a réuni les compétences de l'ensemble des professionnels de la direction de la santé et de l'action sociale et du service juridique et contentieux de la direction des affaires juridiques et de la documentation.

31 collectivités et établissements publics bénéficient des prestations optionnelles en matière d'assistance sociale du travail.

LE SERVICE HANDICAP DÉPLOIE SES ACTIONS EN PARTENARIAT AVEC LE FIPHP

Dans le cadre de son action en faveur de la sensibilisation des collectivités et de leurs agents, 1^{er} axe de la convention signée avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHP), 12 collectivités ont été visitées en 2011, et un cycle d'information s'est déroulé sur deux dates à destination des acteurs RH, social et santé, regroupant 115 personnes.

Les agents de deux collectivités ont été sensibilisés au handicap sur 5 sessions, mobilisant 425 agents.

Deux sessions sur la fiche de capacités ont eu lieu à raison de 12 médecins par session.

La visite d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) a été organisée avec la présence de 7 personnes, ainsi que la visite d'un centre de rééducation professionnelle (CRP) avec la présence de 5 agents. L'accompagnement de 7 collectivités a débuté en 2011 en matière de détermination d'une politique de reclassement professionnel.

Sept études ergonomiques ont été finalisées dans le cadre d'adaptation de poste d'agents en situation d'inaptitude.

Enfin, dans le cadre de l'axe 4 de la convention sur l'insertion de travailleurs handicapés psychiques, 3 réunions d'échanges avec un groupe pilote de représentants d'une dizaine de collectivités ont été organisées.

66 000 AGENTS TERRITORIAUX BÉNÉFICIAIRES DE LA PRÉVENTION, L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Cette année encore, le service a connu un fort développement. 135 collectivités et établissements publics, représentant plus de 66 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

De nouvelles communautés d'agglomération ont sollicité leur adhésion pour l'inspection et le conseil, ainsi que le conseil général du Val-de-Marne. De même, 12 offices publics de l'habitat ont maintenu leur convention afin de bénéficier d'un accompagnement adapté.

Ces missions ont été assurées par 16 ingénieurs de prévention et ergonomes qui ont consacré aux collectivités 1 600 jours de travail, dont 800 sur le terrain pour le contrôle de la bonne application des règles en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que pour l'assistance et l'accompagnement dans leur démarche de prévention, dont l'assistance à l'évaluation des risques et l'élaboration du document unique qui a été une demande forte des collectivités.

Les collectivités ont largement recouru à l'expertise des ergonomes dans le cadre de projets de conception et d'aménagement des lieux de travail, et pour la prévention des risques musculo-squelettiques.

Dans le cadre des actions pluridisciplinaires et transversales, les ergonomes du service ont aussi été mobilisés pour des

études ergonomiques dans le cadre de la convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique et dans le cadre de l'offre globale de prévention des risques psychosociaux.

Le service a aussi contribué activement à l'information des employeurs territoriaux et des acteurs de la prévention en organisant deux rencontres, l'une portant sur la prévention des risques professionnels des menuisiers (90 participants), et l'autre sur les risques routiers professionnels, organisée en partenariat avec la Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France (CRAMIF), la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Équipement et de l'Aménagement (DRIEA) et le Fonds National de Prévention (FNP) de la CNRACL (100 participants).

Enfin, le service a participé à l'organisation et la mise en place de la Journée Santé et Sécurité consacrée aux conduites addictives en milieu professionnel (130 participants).

LA MÉDECINE PRÉVENTIVE EST INTERVENUE DANS 63 COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS PUBLICS

En 2011, le service de médecine préventive est intervenu auprès de 63 collectivités et établissements, soit près de 20 200 agents. L'activité de consultations des médecins et infirmière a été marquée par un renforcement des visites médicales non périodiques, soit les deux tiers des consultations réalisées. On assiste en particulier à une croissance du nombre des visites médicales occasionnelles à la demande du médecin de prévention, de la collectivité et de l'agent, ainsi que des visites médicales de reprise après arrêt de travail.

En consultation comme lors des actions sur le milieu professionnel, les médecins et infirmière constatent une accentuation du besoin d'accompagnement et de conseil pour le maintien dans l'emploi. Associé au service handicap dans le cadre de la commission handicap, le service a participé à plusieurs actions dans le cadre du maintien dans l'emploi : actions de sensibilisation sur le thème du handicap psychique, création d'outil comme la fiche de capacités. En partenariat avec les autres services de la direction, le service a collaboré à des actions de sensibilisation : rencontres ACMO, 8^e Journée Santé et Sécurité au Travail...

Le service a inauguré en 2011 la première rencontre de son club d'adhérents, rencontre qui sera reconduite chaque année autour d'un thème de travail choisi par les collectivités.



La prévention des addictions était le thème de la 8^e Journée Santé et Sécurité au Travail qui s'est tenue en 2011.

128 ADHÉRENTS AU CONTRAT-CADRE D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES

Fin 2011, 128 collectivités et établissements publics sont adhérents au contrat-cadre d'assurance des risques statutaires.

Cette année a également été marquée par l'organisation de 2 demi-journées d'information, destinées aux gestionnaires des déclarations d'absentéisme statutaires, sur « l'optimisation de la gestion des dossiers de risques statutaires ».

Enfin, pour les collectivités et établissements publics ayant une évolution de leur sinistralité préoccupante, des rendez-vous ont été organisés afin de travailler sur des solutions permettant d'enrayer cette évolution.

PRÈS DE 3 000 DOSSIERS REÇUS PAR LA COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE

En 2011, l'activité de la commission de réforme interdépartementale (CRI) s'est maintenue par rapport à l'année 2010 avec 2 195 dossiers examinés au cours de 85 commissions.

Le secrétariat de la CRI a reçu 2 980 dossiers (248 en moyenne par mois) contre 2 800 en 2010 (233 en moyenne par mois).

Par ailleurs, le secrétariat de la CRI a organisé, en septembre 2011, les deuxièmes « Rendez-vous de la CRI » sur le thème « la constitution des dossiers de saisine de la CRI ». Ces deux demi-journées ont réuni 177 personnes représentant 92 collectivités.

PASS PETITE COURONNE

En 2011, la direction de la santé et de l'action sociale du CIG a préparé le lancement du Pass petite couronne, qui a démarré au 1^{er} janvier 2012. Outil de la politique des ressources humaines contribuant largement au bien-être au travail, ce contrat-cadre se situe résolument dans l'optique de l'accompagnement social de l'emploi. Le taux de retour est garanti à hauteur de 0,9 et le contrat propose une large palette de besoins des agents : **accompagnement financier** (prêt social, secours exceptionnel, rachat de crédits, prêt logement), **assistance vie quotidienne** (CESU avec participation financière, allocation handicap, chèques restaurant, prêt études supérieures, allocation garde d'enfant, allocation séjour enfant, allocation rentrée), **culture, loisirs et événements** (allocation naissance adoption, allocation décès, allocation Noël agent, bons de réduction multi-enseignes, voyages et séjours, chèques Vacances). Les collectivités et établissements publics intéressés sont libres d'y adhérer à tout moment.

L'EXPERTISE STATUTAIRE

UNE EXPERTISE STATUTAIRE MULTIFORME

SUR LE PLAN DE L'EXPERTISE STATUTAIRE, LE CIG OFFRE AUX COLLECTIVITÉS D'UNE PART UNE AIDE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES AVEC NOTAMMENT SVP Statut, LES RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL, LE SERVICE RETRAITE — QUI A LANCÉ CETTE ANNÉE DEUX NOUVELLES PRESTATIONS OPTIONNELLES —, LA NOUVELLE MISSION DE PRÉVENTION ET GESTION DES CONTENTIEUX, ET, D'AUTRE PART, UNE SÉLECTION, UNE EXPLICATION ET UN SUIVI DE L'ÉVOLUTION DES SOURCES DE DROIT AVEC LA BANQUE DE DONNÉES BIP, SES PUBLICATIONS ET SON SERVICE DE DOCUMENTATION SPÉCIALISÉ.

UNE AIDE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES

UN CONSEIL ET UNE EXPERTISE STATUTAIRE PAR TÉLÉPHONE, PAR COURRIER OU SUR RENDEZ-VOUS AVEC SVP STATUT

En 2011, le nombre de réponses téléphoniques apportées par SVP Statut aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel qui constituent l'activité principale de ce service reste toujours aussi élevé (9 434).

2011 aura été marquée par un nombre important de rendez-vous de travail qui permettent, à la demande des collectivités, d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes.

Le nombre de courriers complexes ayant donné lieu à une réponse écrite reste élevé. De plus, le service a continué à assurer la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de la Gazette des Communes, publiée une fois par mois.



9 434 réponses téléphoniques ont été apportées par le service SVP Statut en 2011.

Plus de 91 % des appels émanent des collectivités (toutes catégories confondues) de la petite couronne et 72 % de communes. Plus de la moitié des questions traitées relèvent des six thèmes suivants :

- l'indisponibilité physique : 1 176 questions, avec une augmentation des questions liées aux congés de maladie et à l'invalidité,
- les agents non titulaires : 1 000 questions, dont près de la moitié concernent le recrutement et la cessation de fonctions,
- le recrutement : 916 questions, en augmentation compte tenu d'interrogations nouvelles issues des dispositions de la loi mobilité, notamment celles portant sur l'intégration directe,
- la rémunération : 894 questions, à propos des éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, NBI, des primes et indemnités, et un nombre toujours élevé de questions sur les frais de déplacement,
- les positions administratives : 884 questions, en particulier relatives au détachement et à la disponibilité,
- les stagiaires et les modalités de classement : 801 questions.

On peut ajouter à ces sollicitations, celles en lien avec l'actualité statutaire : les nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires de catégorie B et le décret relatif au personnel relevant des OPH.

Les correspondances sont, comme en 2010, nombreuses : 488 courriers, fax et courriels.

Parmi ces correspondances, on note une grande diversité de thèmes et une similitude avec ceux posés par téléphone. Ceux qui reviennent le plus, portent, en effet, sur le recrutement, la rémunération, l'indisponibilité physique et les agents non-titulaires.

Les 15 rendez-vous ont porté sur des questions très diverses relatives à la procédure de suppression d'emploi, au déroulement de la carrière, au licenciement pour insuffisance professionnelle, à l'indisponibilité physique, au régime indemnitaire, au détachement des fonctionnaires, aux agents non titulaires (1), à la durée du temps de travail, au rapport sur l'état de la collectivité et à l'organisation des élections professionnelles au CTP. 13 collectivités ont sollicité le service à ce titre.

1 000

C'est la moyenne mensuelle du nombre d'appels téléphoniques passés à SVP Statut.

15 RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS EN 2011

La direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires a organisé, en 2011, pour les gestionnaires du personnel des collectivités et établissements relevant de la petite couronne, 15 séances d'information, à partir de questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés (965 inscrits). Ont été traités :

- la réforme de la catégorie B (384 inscrits sur 3 journées) : Ont été présentées, à la suite du décret n°2010-329 du 22 mars 2010, les règles d'accès, de nomination, de classement et d'avancement de grade communes aux cadres d'emplois de catégorie B relevant du nouvel espace statutaire ainsi que le nouveau statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

- dans la continuité de cette présentation générale, ont été organisées 4 séances de cas pratiques regroupant une vingtaine de gestionnaires du personnel afin de présenter, au fur et à mesure de leur parution, les nouveaux statuts particuliers de catégorie B et d'illustrer les nouvelles règles de classement applicables à ces cadres d'emplois (94 inscrits sur 4 journées).

- dans le cadre d'un cycle consacré à la mobilité des fonctionnaires, deux sessions de rencontres de gestionnaires en juin et novembre ont porté sur :

- le recrutement dans la FPT (219 inscrits sur 3 journées) : à la suite de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique et au décret du 17 mai 2011 modifiant certaines dispositions relatives au recrutement et aux positions a été présentée la réglementation applicable au recrutement dans la FPT par voie de mutation, détachement et intégration directe, en rappelant les missions du CIG dans ce domaine, en particulier, celles assurées par la direction de l'emploi en matière de vacance et de publicité des emplois et, celles mises en œuvre, en gestion, par le service du secrétariat des organismes paritaires.

- la position de détachement (206 inscrits sur 3 journées) : ont été développés les différents cas de détachement des fonctionnaires territoriaux au sein de la Fonction Publique et en dehors de celle-ci, la procédure de détachement, la situation du fonctionnaire détaché, en termes de carrière, d'assurance maladie, maternité, invalidité et de droits à pension, et les règles statutaires applicables à la fin du détachement.

- les fonctionnaires des OPH (62 inscrits sur 2 journées) : ont été précisées, suite à la parution du décret n°2011-636 du 8

juin 2011, les règles statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux relevant des OPH, s'agissant notamment des institutions représentatives du personnel et de l'exercice du droit syndical.

DEUX NOUVELLES PRESTATIONS OPTIONNELLES DANS LE DOMAINE DE LA RETRAITE

L'activité du service retraite se fonde sur la nouvelle convention de partenariat, signée le 1^{er} janvier 2011 pour 3 ans, avec la Caisse des Dépôts et Consignations en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'Ircantec et du régime de retraite additionnelle.

A ce titre, le service assure, pour les collectivités et établissements affiliés au CIG, une mission de vérification des dossiers relatifs aux procédures CNRACL et une mission d'information formation et assistance pour les régimes de retraite cités dans la convention.

En 2011, l'activité a été particulièrement marquée par la présentation et la mise en œuvre des dispositions issues de la loi du 9 novembre 2010 relative à la réforme des retraites, qui a notamment conduit le service à intervenir auprès des gestionnaires du personnel, mais aussi à participer, à la demande de collectivités, à des réunions d'information et forums organisés pour les agents.

Le service a vu également son activité s'élargir à des prestations supplémentaires créées par délibérations du conseil d'administration, en novembre 2011. Sont ainsi proposées aux collectivités et établissements affiliés des conventions relatives à « La gestion des dossiers de validation de services-CNRACL » et à « La consultation personnalisée des droits à retraite CNRACL » (cf. faits marquants).

- Une mission d'information, de formation et d'assistance « multifonds ».

Cette mission prend différentes formes, en particulier des séances d'information et de formation qui, en 2011, ont représenté 26 jours et ont concerné 492 gestionnaires et 195 agents.

- Des réunions d'information et de formation : 10 réunions d'une journée (106 gestionnaires) ont porté sur « Le dossier de retraite dématérialisé » et sur « La validation des services de non titulaire ».

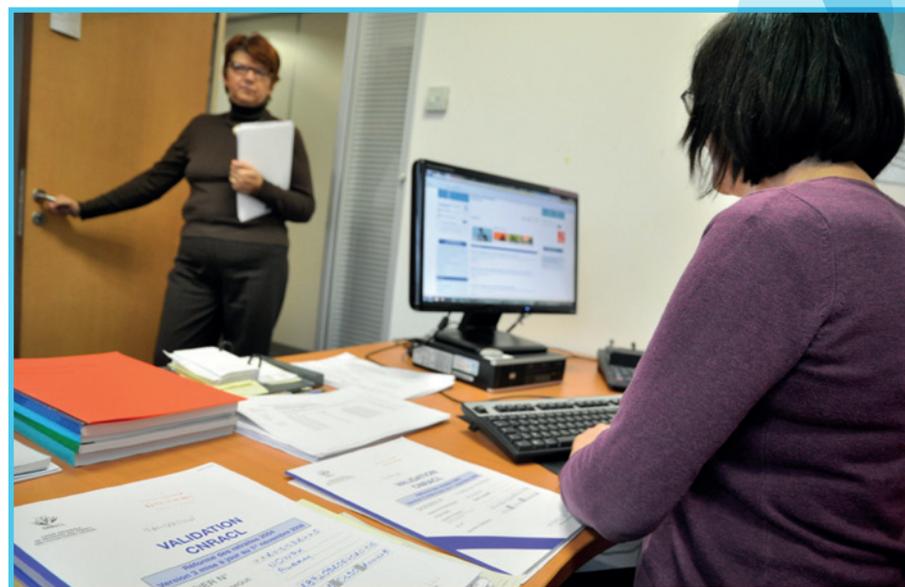
4 journées ont été consacrées à « La réforme des retraites pour les fonctionnaires CNRACL » (336 gestionnaires).

S'ajoutent à ces séances organisées à l'initiative du service retraite des interventions à la demande de collectivités. Ainsi, le service a assuré, pour 2 collectivités, 3 jours de formation sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures (12 gestionnaires).

De plus, compte tenu de la réforme des retraites de novembre 2010, 3 collectivités, dont un conseil général, ont sollicité le service afin de participer à l'information proposée à leurs agents sur les principales mesures de cette réforme (2 réunions d'une demi-journée et un forum retraite auxquels ont participé 195 agents).

Enfin, le chef du service retraite est intervenu, à la demande du CNFPT, dans trois sessions de formation (6 jours au total) sur le régime de retraite CNRACL (38 gestionnaires).

- Des études de dossiers : Plusieurs collectivités et établissements ont également sollicité l'assistance du service retraite sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou, préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL. Les réponses, au nombre de 303 (plus du double par rapport à 2010), y ont été apportées dans le cadre de consultations téléphoniques ou de rendez-vous.



L'accroissement de ce mode d'intervention, déjà constaté en 2010, est vraisemblablement lié pour une large part aux incertitudes et interrogations que les nouvelles dispositions de la réforme 2010 ont pu susciter auprès des fonctionnaires et des gestionnaires. Ainsi, plus de 40 % des situations examinées à ce titre portaient sur la constitution et le calcul de la pension, et plus de 40 % également sur les deux principaux motifs de départ anticipé à la retraite (carrière longue et parents de 3 enfants ayant 15 ans de services CNRACL).

- des renseignements téléphoniques : Les appels téléphoniques auxquels le service a répondu (près de 1 000) ont porté pour plus de 50 % sur les dossiers liés au droit à l'information (estimation indicative globale et relevé individuel de situation) et pour 30 % environ sur la réglementation retraite et la saisie des dossiers dématérialisés.

• Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

Le service a procédé à la vérification de 5 516 dossiers en 2011, la diminution constatée par rapport à 2010 correspondant à celle des dossiers de validation de services.

Proportionnellement à ce total, les dossiers dématérialisés liés au droit à l'information - reprise d'antériorité de carrière pour l'établissement du relevé individuel de situation (RIS) et pré-liquidation pour l'estimation indicative globale (EIG) -, représentent plus de 50 %.

Cette augmentation, continue depuis 2008, s'inscrit dans le processus d'accélération des reprises de données de carrière, engagé par la CNRACL depuis janvier 2010, qui vise à compléter l'alimentation des comptes individuels des fonctionnaires affiliés à la Caisse et permettre ainsi de répondre aux demandes de RIS présentées par les assurés, notamment sous forme électronique à partir de 2012.

L'objectif d'alimentation de la totalité des comptes des affiliés devrait être pratiquement atteint au plus tard le 31 mars 2012.

S'agissant des dossiers de pension dématérialisés, leur part est restée constante à environ 18 % du total des dossiers vérifiés. En revanche, on constate pour les dossiers de validation de services et de régularisation qui représentent encore 22 % du nombre total de dossiers vérifiés, à nouveau une diminution (d'environ 10 % entre 2010 et 2011). Cela correspond à un mouvement engagé depuis 2009 qui peut sans doute s'expliquer par les délais plus contraints dans lesquels les demandes de validation peuvent être présentées (dans les deux ans qui suivent la titularisation), sachant qu'avec la réforme de 2010, c'est la possibilité même de valider à laquelle il sera mis fin à compter des titularisations prenant effet au 2 janvier 2013. La vérification de ces 5 516 dossiers a donné lieu à près de 2 000 demandes complémentaires, essentiellement téléphoniques, auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...), pour environ la moitié en lien avec des dossiers de validation de service et pour près de 40 % avec des dossiers de liquidation de pension.

RETRAITE : RÉPARTITION DES DOSSIERS TRAITÉS

	2011	2010	2009
Procédures dématérialisées :			
- Droit à l'information : RIS et EIG	2 969	2 845	2 142
- Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité	1 039	1 111	892
Validations et Régularisations de services	1264	1 817	2 225
Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité (R15 dossier papier)	-	-	29
Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	244	390	387
Cessation progressive d'activité	-	2	1
Total	5 516	6 165	5 676

UNE NOUVELLE MISSION DE PRÉVENTION ET GESTION DES CONTENTIEUX

Au 31 décembre 2011, deux communes de la strate démographique 20 000 à 40 000 habitants avaient adhéré à cette nouvelle mission, peu après l'approbation de la convention-type par le conseil d'administration du CIG le 3 octobre 2011.

Destinée à accompagner les collectivités et établissements de la petite couronne et établissements de la gestion des contentieux relevant des ressources humaines, cette nouvelle mission comporte trois volets :

- une assistance dans la gestion des situations contentieuses : recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.
- une assistance dans la gestion des situations précontentieuses : recours gra-

cieux, recours devant les instances quasi-juridictionnelles : saisine du défenseur des droits, CADA, etc.

- un accompagnement dans une démarche de prévention des contentieux spécialement dans les domaines où la responsabilité administrative mais aussi pénale de l'employeur est susceptible d'être engagée.

Cette mission juridique, fondée sur l'expertise reconnue du CIG dans le domaine du droit de la fonction publique, se caractérise par sa dimension préventive et pluridisciplinaire, reposant sur les autres domaines de compétences du CIG, que ce soit dans les domaines de la GRH, de l'emploi ou de la santé au travail.

L'ambition est en effet de contribuer, au-delà de l'éclairage sur telle ou telle question de droit et par delà la résolution ponctuelle de telle ou telle situation contentieuse en « bout de chaîne », à la re-

cherche par les collectivités de solutions globales et durables contribuant au bon fonctionnement de leurs organisations.

Vous accompagner dans la prévention et la gestion des contentieux relevant des ressources humaines.

→ La mission prévention et gestion des contentieux

VOS BESOINS, NOTRE EXPERTISE

Les collectivités et établissements publics locaux sont confrontés à des problématiques de GRH auxquelles il faut apporter des solutions préventives, juridictionnelles et durables. De plus, nombreux sont les domaines où la responsabilité administrative mais aussi pénale de l'employeur est susceptible d'être engagée.

Le CIG peut vous apporter :

- conseil et assistance dans la gestion des situations précontentieuses (recours gracieux, recours devant les instances quasi-juridictionnelles : saisi du défenseur des droits, CADA, etc.)
- conseil et assistance dans la gestion des situations contentieuses (recours devant les instances juridictionnelles : tribunaux administratifs, conseil des prud'hommes, etc.)
- une expertise juridique dans les domaines où votre responsabilité est susceptible d'être engagée.
- les compétences et les moyens nécessaires à la recherche de solutions adaptées et efficaces, prenant en compte vos intérêts.

NOTRE APPROCHE

Une dimension pluridisciplinaire reposant sur les autres domaines de compétences du CIG (emploi, santé et action sociale)

Pour la prévention des contentieux :

- une expertise préalable permettant d'appréhender au mieux les situations à fort risque contentieux afin d'éviter toute responsabilité.
- des solutions durables contribuant au bon fonctionnement de votre organisation.

Pour la gestion des contentieux et des contentieuses :

- la définition d'une stratégie préventive et/ou contentieuse.
- un accompagnement dans la prise de décisions et dans l'élaboration d'arrêtés, propositions, conseils et validations.

Vos avantages

- une équipe de professionnels expérimentés et dédiés
- des conseils juridiques, administratifs et stratégiques
- un accompagnement personnalisé et réactif
- une expertise adaptée et actualisée

CIG pour résoudre

LA SÉLECTION, L'EXPLICATION ET L'ÉVOLUTION DES SOURCES DE DROIT

Les publications

Une information sur le statut de la FPT et ses évolutions est diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

- une revue mensuelle, au format papier et électronique,
- des ouvrages divers,
- des fiches diffusées dans la banque d'information sur le personnel BIP.

LA REVUE « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES »

La revue mensuelle « *Les informations administratives et juridiques* » se divise en deux parties, l'une dite « commentée », qui comprend des articles de fond et des commentaires de l'actualité statutaire, l'autre dite « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

Parmi les nouveaux textes dont la revue a proposé en 2011 une analyse détaillée, on citera notamment la loi du 9 novembre 2010 portant réforme de retraites et ses différents décrets d'application ; la poursuite de la réforme de la catégorie B avec la parution des nouveaux statuts particuliers ; la circulaire relative à la négociation collective dans la fonction publique ; le décret relatif au statut des personnels des offices publics de l'habitat ; le décret relatif au recrutement et aux positions ; le décret relatif à la protection sociale complémentaire.

Par ailleurs, afin d'anticiper l'évolution du droit applicable aux agents territoriaux, plusieurs articles ont présenté des projets de textes intéressants la FPT : le projet de loi relatif aux agents non titulaires et à la lutte contre la précarité ; la proposition de loi Portelli sur l'évolution des missions des centres de gestion ; le projet de loi sur la déontologie et la prévention des conflits d'intérêts ; la mise en place de l'intéressement collectif dans la fonction publique de l'Etat.

Dans le domaine de l'actualité de la jurisprudence, ont été présentées et analysées 14 décisions de justice essentielles, émanant du Conseil d'Etat, du Conseil constitutionnel ou de la Cour de justice de l'union européenne. On citera plus particulièrement les décisions relatives : aux effets de la suspension du contrat d'un agent non titulaire par le juge des référés ; à la notion de temps de travail effectif ;

au refus de protection fonctionnelle pour un motif d'intérêt général ; au régime de la preuve en matière de harcèlement moral ; à l'effet des congés de maladie sur le régime de la suspension ; au report des congés annuels en raison des congés de maladie.

Outre l'actualité statutaire, la revue mensuelle a également présenté des dossiers complets et détaillés relatifs à certains thèmes. On citera notamment la notion de maladie professionnelle, le logement de fonction, le travail à temps partiel, la prime spéciale d'installation, la notion de sanction déguisée, la durée du travail des agents territoriaux, la prescription en matière de rémunération.

LE RÉPERTOIRE DES CARRIÈRES TERRITORIALES

Le répertoire des carrières territoriales est constitué de trois classeurs présentant les règles de recrutement et de carrière applicables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux ainsi qu'aux emplois fonctionnels de direction.

En 2011, quatre mises à jour ont été réalisées : deux pour le volume 1 (filiales administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels) ; une pour le volume 2 (filiales culturelle, sportive et animation) ; une pour le volume 3 (filiale médico-sociale).

LE RECUEIL DE JURISPRUDENCE

Le « recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux » est un ouvrage annuel qui présente une sélection des arrêts du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel intervenus au cours de l'année écoulée et applicables à la FPT. Le recueil 2011, relatif aux décisions de l'année 2010, a été publié en novembre. Il est préfacé par Mme Carole Moniolle, Maître de conférence à l'Université Paris Ouest-La Défense.



LA BANQUE D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL

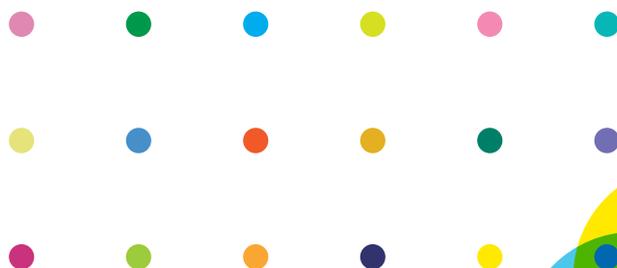
Accessible sur le Web, ses rubriques sont mises à jour en permanence :

- « **Journal d'actualité statutaire** » met à disposition des collectivités les références des documents sélectionnés par l'étude régulière d'environ 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaires...) et par une veille régulière sur de nombreux sites Web institutionnels. Cette rubrique est mise à jour quotidiennement. Plus de 1 900 références, enrichies des résumés des documents étudiés, ont été diffusées en 2011.

- « **Fiches pratiques** » : fin 2011, la banque compte 710 « fiches pratiques » et environ 3 850 « fiches textes ». Le nombre de fiches continue à diminuer, en raison de la poursuite de l'effort de réorganisation des données, afin de faciliter leur accessibilité et la navigation. Quant au nombre de textes, il reste stable. Deux types de travaux ont été menés en 2011 sur les fiches et les textes liés :

- la prise en compte de l'actualité juridique, qui se traduit par la mise à jour des commentaires juridiques correspondants dans les fiches (création, suppression ou modification de fiches), ainsi que par la mise à jour des textes auxquels il est fait renvoi.

En 2011, les mises à jour les plus significatives ont eu pour objet les dispositions réglementaires d'application de la réforme des retraites de 2010 ; la poursuite



de la réforme des statuts particuliers des cadres d'emplois de catégorie B ; le décret du 17 mai 2011 relatif au recrutement et aux positions des fonctionnaires territoriaux ; le dispositif réglementaire de participation de l'employeur au financement de la protection sociale complémentaire ; la nouvelle convention d'assurance chômage du 6 mai 2011.

S'agissant de la jurisprudence, 28 arrêts du Conseil d'Etat de 2011 ont été insérés et commentés. La banque ayant, dans ce domaine, été fortement enrichie ces dernières années, ce sont désormais principalement des décisions publiées au recueil Lebon ou mentionnées à ses tables qui sont retenues.

- une activité de « reprise globale » qui consiste à reprendre, domaine par domaine, l'ensemble des fiches afin d'en réexaminer la structure, le contenu et les sources juridiques. A titre principal, deux domaines figurant parmi les plus consultés ont fait l'objet d'une reprise globale : les fiches sur la retraite ; les fiches relatives aux agents non titulaires.

- « Valeurs, indices et taux » contient les montants applicables en matière de rémunération, de cotisations, de prestations d'action sociale et d'allocation d'assurance chômage.

- « Textes » concerne les normes juridiquement applicables à la gestion des agents territoriaux. En 2011, elle s'est enrichie de 935 normes : 290 jurisprudences, 453 articles de code et 161 lois, décrets, arrêtés et circulaires et 31 réponses ministérielles. Par ailleurs, 862 textes ont été mis à jour.

Depuis décembre 2011, cette rubrique privilégie une approche pédagogique en prenant en compte des degrés divers de connaissance des textes qui se rapportent à la gestion des personnels territoriaux.

Cette démarche traduit la volonté de se démarquer sur ce point d'autres banques de données publiques.

Dorénavant, les normes sont présentées soit par la voie d'une consultation destinée principalement aux juristes et/ou aux experts du statut, soit par la voie d'une consultation conçue pour les utilisateurs moins familiarisés avec la lecture d'un texte juridique.

La consultation pour les juristes propose le texte consolidé en droit positif, les mentions d'entrée en vigueur, et également certaines annotations relatives à des coquilles dans la construction du texte.

L'autre consultation offre en plus l'enrichissement thématique des textes opéré par le CIG, à savoir la mention des textes d'application, celle des textes utiles à la compréhension de la thématique statutaire et des commentaires liés au contenu des dispositions plus qu'à leur forme (1 225 annotations thématiques au titre de l'année 2011). Un code couleur permet de dissocier du premier coup d'œil ce qui relève du texte juridique brut de ce qui relève de la plus-value des juristes du CIG.

Par ailleurs, la création d'un espace « L'essentiel de l'actualité statutaire de la rubrique Textes » permet de suivre les dernières évolutions normatives les plus significatives. Cet espace, actualisé en permanence au fil de l'actualité juridique, prend en compte le traitement prioritaire des normes essentielles, diffusées sur le site dès le lendemain de leur parution au Journal Officiel.

- « Les lettres de la fonction publique territoriale » : L'actualité statutaire a conduit à l'annotation de 90 des 300 « Lettres de la fonction publique territoriale », documents exprimant la doctrine de la DGCL sur des questions récurrentes du statut. Près du quart de ces enrichisse-

ments a eu pour objet de mentionner des décisions du juge, ce qui illustre la volonté d'apporter aux gestionnaires un éclairage concret et complémentaire à la réglementation en vigueur.

UN SERVICE DOCUMENTATION SPÉCIALISÉ ACCESSIBLE AUX COLLECTIVITÉS

Le service documentation et archives du CIG, qui a pour vocation de répondre aux questions ayant trait à la gestion du personnel des collectivités territoriales, dispose d'un fonds documentaire de nature juridique et statutaire dans divers domaines intéressant la gestion des agents publics d'environ 4 000 ouvrages. Il comprend de nombreux dossiers consacrés aux thématiques statutaires et juridiques, des dossiers de presse, des revues et des ouvrages relatifs à ce domaine.

Il est librement accessible aux élus des CAP, CTP et conseils de discipline ainsi qu'aux magistrats qui les président ; aux agents de la délégation première couronne d'Ile-de-France du CNFPT ; sur rendez-vous, à divers personnels des collectivités et établissements affiliés au CIG et des centres de gestion : élus locaux en charge des questions de personnel, DG et DGA en charge des questions de personnel, agents disposant d'un ordre de mission : gestionnaires du personnel, agents de centres de gestion et agents des services de documentation.



L'ensemble des documents sont mis à la disposition des usagers en consultation sur place uniquement. Aucun prêt ne peut être effectué auprès du public externe au CIG. La salle de consultation est ouverte du lundi au vendredi de 9 h à 17 h 30.

LE SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES

UNE ACTIVITÉ SOUTÈNUE DU SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES

LE CIG, QUI ASSURE LE SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES TOUT EN LAISSANT LA MAÎTRISE DE LA GESTION DU PERSONNEL AUX COLLECTIVITÉS ET AUX ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE LA PETITE COURONNE, A VU LE RYTHME DE SON ACTIVITÉ DANS CE DOMAINE S'ACCROÎTRE EN 2011. CELA EST DÛ NOTAMMENT À L'AUGMENTATION DU NOMBRE DE DOSSIERS TRAITÉS ET AUX ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES, PARTICULIÈREMENT ABONDANTES POUR LES CAP.

CAP

120 347 avis rendus par les commissions administratives paritaires (CAP)

Sur le plan législatif et réglementaire, l'année 2011 a été marquée pour les commissions administratives paritaires par :

- la modification des règles relatives au détachement (principe de comparabilité à catégorie identique) et au classement dans les grades ainsi que la généralisation du détachement au sein de sa propre collectivité.
- la création pour la catégorie B d'un nouvel espace statutaire « NES » pour 5 cadres d'emplois à ce jour : les techniciens, (1^{er} décembre 2010), les chefs de service de police municipale (1^{er} mai 2011), les animateurs, les éducateurs des APS (1^{er} juin) et la création du cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques - fusion des deux cadres d'emplois des assistants et assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques (1^{er} décembre 2011).
- le début de l'expérimentation de l'entre-



120 347 avis ont été rendus en 2011 par les trois commissions administratives paritaires (catégories A, B, et C) placées auprès du CIG.

tien professionnel avec la rédaction et la transmission du compte rendu au CIG.

Du point de vue de l'activité, 2011 se caractérise globalement par une hausse du nombre de dossiers soumis à l'examen et l'avis des trois CAP : 120 347 avis rendus contre 118 732 en 2010 (+ 1,3 %).

Les augmentations portent principalement sur :

- les propositions d'avancements de grade : 6 370 en 2011 (5 409 en 2010), soit 961 dossiers en plus,
- les propositions d'avancements d'échelon : 29 502 en 2011 (26 569 en 2010), soit 2 933 dossiers en plus,
- les détachements : 1 898 en 2011 (1 499 en 2010), soit 399 dossiers en plus,
- les intégrations directes : 189 en 2011 (33 en 2010), soit 156 dossiers en plus,
- les intégrations après détachement : 366 en 2011 (326 en 2010) soit 40 dossiers en plus.

Les baisses portent notamment sur les dossiers de notation, 76 064 en 2011 (77 792 en 2010) soit 1 728 dossiers en moins.

Ces chiffres témoignent notamment des conséquences liées à des modifications

législatives : l'abandon de la notation par 6 collectivités en 2011 (en faveur de l'entretien professionnel), l'assouplissement des règles relatives à la mobilité favorisant le recours au détachement et à l'intégration directe.

D'un point de vue organisationnel, le CIG a tout mis en œuvre pour optimiser et mieux personnaliser le service rendu aux collectivités. Ainsi, l'effectif et les compétences du service CAP/CTP se sont déployés en deux entités : la promotion interne, et les procédures CAP et CTP.

Au sein de l'entité CAP/CTP, la modification de l'organisation du travail par la mise en œuvre d'une gestion en mode participatif des gestionnaires et de l'assistante de direction dans un contexte de renouvellement à 50 % des effectifs et d'un gestionnaire non remplacé pendant 8 mois a accru la responsabilisation des gestionnaires sur chacun des dossiers suivis. Afin d'être réactif et en phase avec l'actualité statutaire, des réunions hebdomadaires ont été mises en place.

L'application SNAPI CAP a été améliorée : il convient notamment de noter le travail, en partenariat avec la DSI, sur la mise en place d'une nouvelle fonctionnalité visant à la transmission des CREP par SNAPI. Un groupe de travail a été créé comprenant 9 collectivités et établissements représentatifs ayant opté pour le CREP Deux réunions se sont tenues en mars et avril 2011. Huit formations à l'application SNAPI ont également été effectuées au CIG pour des gestionnaires du personnel sur les procédures CAP et promotion interne.

D'autre part, une formation au Conseil général du Val-de-Marne concernant la transmission via SNAPI, des projets de tableaux d'avancement de grade, a été assurée par l'entité CAP/CTP du CIG.

Fin 2011, un nouveau processus d'évolution de SNAPI-CAP a été engagé afin d'améliorer ou d'ajouter des fonctionnalités demandées par les collectivités.

Par ailleurs, la prise en compte de la situation spécifique des personnels des OPH s'est traduite par des réunions d'information ciblées en intra.

Dans un autre registre, il convient de noter la poursuite du changement du mode de classement de l'archivage par ordre alphabétique préparant l'objectif d'une dématérialisation des dossiers.

Enfin, on peut pointer le nombre de courriers traités en 2011, 423 (contre 516 en 2010), ainsi que l'organisation de rendez-vous personnalisés avec des collectivités pour les aider à mieux préparer les dossiers en amont de la saisine des CAP consacrées aux différentes procédures et, notamment, celle de la promotion interne.

PROCÉDURES CAP (AUTRES QUE LA PROMOTION INTERNE)	A	B	C	TOTAL
Notation 2010	6 425	10 579	59 060	76 064
Notation 2009	26	55	526	607
Révision de note 2011	6	23	65	94
Avancement de grade 2011	627	1 206	4 537	6 370
Avancement de grade 2012	6	6	22	34
Avancement d'échelon 2011 et intermédiaire	2 606	3 322	23 574	29 502
Avancement d'échelon 2010	45	78	412	535
Avancement d'échelon 2009	8	7	55	70
Disponibilité	145	389	1 960	2 494
Détachement	693	546	659	1 898
Refus de titularisation	1	22	216	239
Mise à disposition	36	30	140	206
Mise à disposition auprès d'une organisation syndicale	4	4	7	15
Reclassement pour inaptitude physique et changement d'affectation dans un autre emploi du grade	1	9	129	139
Reclassement de PM après un refus d'agrément	0	0	1	1
Renouvellement ou non du contrat d'un handicapé	1	1	2	4
Mutation et changement d'affectation	6	4	32	42
Intégration à la suite d'un détachement	28	72	266	366
Intégration dans un CE cat A (emplois spécifiques)	1	0	0	1
Intégration directe	24	8	157	189
Pacte	0	0	1	1
Refus de travail à temps partiel	0	2	3	5
Situation de fonctionnaires (réintégration après disponibilité CP) et licenciement après 3 refus d'affectation	0	0	7	7
Situation de fonctionnaire ayant demandé sa réintégration après détachement = maintien en surnombre	0	1	0	1
Situation d'un fonctionnaire après suppression d'emploi : maintien en surnombre	1	0	0	1
Tirage au sort	2	1	7	10
Refus de formation	0	0	1	1
Information sur un détachement de La Poste	2	2	0	4
Intégration suite à un détachement de La Poste	2	1	0	3
Détachement du Ministère de la Défense	0	1	3	4
Intégration suite à un détachement du Ministère de la Défense	0	2	4	6
Communication d'un rejet de congé pour formation syndicale	1	0	0	1
Informations aux membres	22	31	146	199
Total	11 065	16 678	892 604	120 347

2 941 FONCTIONNAIRES PROPOSÉS À LA PROMOTION INTERNE

Le calendrier relatif à la promotion interne en 2011 a été relativement bouleversé du fait d'un contexte statutaire évolutif et instable. Les dispositions réglementaires, désormais en vigueur, visant à multiplier les voies d'accès par promotion interne ont conduit à une plus grande réactivité et adaptation dans l'instruction des dossiers proposés par les collectivités et établissements affiliés.

Six séances ont été consacrées à la promotion interne. Ainsi, au total, 2 942 fonctionnaires ont été proposés par les autorités territoriales compétentes aux CAP (contre

2 656 en 2010). Parmi ces fonctionnaires, 34 ne remplissaient pas les conditions réglementaires fixées par les statuts particuliers pour être inscrits (contre 24 en 2010).

Le nombre total de fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne « au choix » ou « après examen professionnel » (tous cadres d'emplois confondus) s'élève à 1 425 en 2011 (contre 1 546 en 2010).

Cette baisse peut s'expliquer, notamment, par l'absence de propositions par les autorités territoriales pour l'accès au cadre d'emplois des éducateurs des APS, et des conséquences issues de modifications réglementaires intervenues en catégorie B qui n'ont pas permis d'ouvrir certains

cadres d'emplois à la promotion interne (exemple : conseillers des APS).

Enfin, il convient de noter que la dernière session de l'année a été ouverte pour trois cadres d'emplois de catégorie A (attachés, ingénieurs et conseillers socio-éducatifs territoriaux), et s'est déroulée le 29 novembre 2011 afin de prendre en considération les demandes des collectivités et établissements affiliés au CIG pour appliquer le quota de 1 pour 2, remplacé par 1 pour 3 à compter du 1^{er} décembre 2011.

PROMOTION INTERNE PAR CATÉGORIE ET PAR CADRE D'EMPLOIS EN 2011

Cadres d'emplois par catégorie	Voie d'accès	Quota	Promouvables	Fonctionnaires proposés « CNR » inclus (*)	Postes ouverts	Fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude
Catégorie A						
Administrateurs	au choix	1 pour 2	552	115	16	16
Attachés (accès à certains fonctionnaires de catégorie A)	au choix	1 pour 2	121	26	218	25
Attachés (accès aux fonctionnaires de catégorie B)	au choix	1 pour 2	5375	289	201	201
Attachés de conservation du patrimoine	au choix	1 pour 2	61	4	2	2
Bibliothécaires	au choix	1 pour 2	139	38	16	16
Conseillers socio-éducatifs	au choix	1 pour 2	928	20	5	5
Conservateurs de bibliothèques	au choix	1 pour 2	82	25	5	5
Ingénieurs	au choix	1 pour 2	403	91	198	87
Ingénieurs	après examen professionnel	1 pour 2	12	6		6
Catégorie B						
Animateurs	au choix	1 pour 2	429	54	110	50
Assistants qualifiés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	au choix	1 pour 2	134	57	12	12
Rédacteurs	au choix	1 pour 2	5831	629	106	106
Rédacteurs	après examen professionnel	1 pour 2	1063	436	106	106
Techniciens (accès au 1 ^{er} grade)	au choix	1 pour 2	5770	500	167	145
Techniciens (accès au 2 ^e grade)	après examen professionnel	1 pour 2	134	22		22
Catégorie C						
Agents de maîtrise	au choix	-	5268	620	-	612
Agents de maîtrise	après examen professionnel	1 pour 2	27	10	398	10
Total				2 942		

(*) CNR : dossiers proposés pour lesquels les Conditions réglementaires sont Non Remplies

CTP

125 dossiers examinés par le comité technique paritaire (CTP)

Le comité technique paritaire placé auprès du CIG regroupe 77 collectivités et établissements. Il est consulté pour avis par les collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents et le CIG lui-même. Les questions sur lesquelles il se prononce concernent principalement l'organisation et le fonctionnement des services et, en application de dispositions législatives et réglementaires, un certain nombre d'autres thématiques : plan de formation, rapport sur d'état de la collectivité ou de l'établissement (élaboré tous les 2 ans), fixation du ratio pour l'avancement de grade, critères relatifs à la valeur professionnelle pour l'entretien professionnel. Douze représentants composent le CTP.



En 2011, 5 séances ont été organisées et ont permis d'examiner 125 dossiers (151 dossiers en 2010).

Un gestionnaire référent a été désigné à mi-temps pour aider de façon plus personnalisée les collectivités et les établissements. Cette personne a élaboré une

circulaire mise en ligne en décembre 2011 dans l'Extranet « Ressources » avec des procédures types, un questionnaire et des fiches contacts afin de recenser et faciliter la transmission des questions et rapports qui doivent être soumis à cette instance.

PROCÉDURES	NOMBRE	PROCÉDURES	NOMBRE
Informations aux membres	2	Modification régime indemnitaire	3
Suppression d'emplois	68	Intégration OPH dans un autre organisme	1
Déclaration d'un accident de travail	1	Transfert de compétences à un EPCI	1
Plans de formations	4	Hygiène et sécurité (plan de continuité des activités)	1
ARTT	1	Hygiène et sécurité (programme prévention...)	1
CRITERES CREP	2	Rapport sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs	2
Attribution prime annuelle ou d'avantages sociaux	2	Rapport annuel du service de médecine préventive	3
Astreintes	3	Contrat apprentis	3
Projet de règlement intérieur	3	Autorisations d'absences	1
Organigrammes	6	Délégation de service public	2
Organisation du temps de travail et des services	12	Fixation du ratio pour l'avancement de grade	3
Total			125

CONSEILS DE DISCIPLINE

Une augmentation significative des saisines du conseil de discipline de 1^{ère} instance

21 séances ont été nécessaires pour programmer au mieux les 134 dossiers reçus en 2011 (contre 92 en 2010). A noter que le nombre de défauts de quorum continue à baisser (4 contre 5 en 2010).

Parmi les dossiers reçus, 33 concernaient des fonctionnaires suspendus de leurs fonctions (ayant donc commis une faute grave).

Le conseil de discipline a examiné 97 dossiers sur les 115 inscrits à l'ordre du jour,

dont 12 reçus en 2010. Le nombre de dossiers retirés par les collectivités alors qu'ils étaient inscrits à l'ordre du jour d'une séance a doublé : 8 au lieu de 4 en 2010, ce qui a représenté une séance et demie du conseil. De plus, 3 affaires ont été reportées à la demande de l'agent et 3 à la demande de la collectivité.

Le nombre d'avis conformes à la proposition de l'autorité territoriale ou plus sévères a augmenté de 10 %. A trois reprises, le conseil de discipline n'a pu se prononcer, aucune des propositions qui lui ont été soumises n'ayant recueilli la majorité des membres présents.

Pour la première fois, le conseil de discipline a été saisi par une collectivité pour donner son avis sur une demande d'ef-

acement d'une sanction du 3^e groupe en application de l'article 31 du décret n°89-677 du 18 septembre 1989 relatif à la procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires territoriaux.

A la fin de l'année, il restait 33 dossiers en état d'être examinés qui ont été inscrits à l'ordre du jour des premières séances de 2012.

Le service du secrétariat a organisé six rencontres pour les référents « discipline » de la petite couronne pour rappeler la procédure à respecter en matière disciplinaire autour d'un cas pratique, auxquelles se sont inscrites 120 personnes et qui se poursuivront en 2012.

NATURE DES AVIS ÉMIS	
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	31
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	24
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	12
Révocation	10
Pas lieu à sanction	3
Sursis à statuer	3
Avis favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	3
Avertissement	3
Aucune des propositions de sanctions soumises au CD n'a recueilli l'accord des membres présents	3
Exclusion définitive du service	1
Blâme	1
Avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1
Pas d'avis	1
Avis favorable à l'effacement d'une sanction du 3 ^{ème} groupe	1

Sur les 97 avis émis par le Conseil de discipline de première instance 16 relèvent de sanctions du 1^{er} groupe, 24 de sanctions du 2^e groupe, 31 de sanctions du 3^e groupe et 10 de sanctions du 4^e groupe.

NATURE DES FAUTES ESSENTIELLES REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS*	
Comportement provocateur, agressif, irrespectueux ou violent	31
Refus, négligences ou mauvaises exécutions des tâches	28
Absences injustifiées	13
Vol de biens publics	5
Aucune faute n'a été retenue	3
Condamnation pénale	3
Détournement de fonds	3
Fausse déclaration et falsification de documents	2
Utilisation des locaux communaux sans autorisation	2
Utilisation d'un véhicule de service sans autorisation ayant entraîné un accident	1
Atteinte à connotation sexuelle sur un collègue	1
Insulte raciste envers des collègues et sa hiérarchie	1
Propos diffamatoires	1
Prosélytisme	1
Intrusion de la messagerie informatique de la hiérarchie	1
Management inapproprié	1

* sur les 97 fonctionnaires déferés dont le dossier a été inscrit et examiné lors d'une séance en 2011.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS TERRITORIAL DES FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS ET RÉPARTITION PAR CATÉGORIE*			
Filière	Cadres d'emplois	Catégorie	Total
Technique	Adjointes techniques	C	53
	Agents de maîtrise	C	3
	Techniciens supérieurs	B	3
Administrative	Adjointes administratifs	C	10
	Attachés	A	2
Animation	Adjointes d'animation	C	11
	Animateurs	B	3
Culturelle	Professeurs d'enseignement artistique	A	1
	Bibliothécaire	A	1
Police-municipale	Agents de police municipale	C	2
Sportive	Educateur des activités physiques et sportives	B	3
Médico-sociale	Agents sociaux	C	1
	Educateurs de jeunes enfants	B	1
	Infirmiers territoriaux	B	1
	Assistant socio-éducatif	B	2
Total général : 97 (4 catégories A, 13 B et 80 C)			

* sur les 97 agents déferés dont le dossier a été inscrit et examiné lors d'une séance en 2011.

SAISINE ET AVIS	2007	2008	2009	2010	2011
Nombre de séances	17	15	20	18	21
Nombre de dossiers examinés	87	87	95	85	97
Avis moins sévère que la proposition de l'autorité territoriale	44	44	64	62	55
Avis conforme à la proposition de l'autorité territoriale	42	42	28	21	36
Avis plus sévère que la proposition de l'autorité territoriale	0	0	3	3	1
Sursis à statuer	1	1	1	0	3
Aucune des propositions soumises au conseil de discipline n'a obtenu l'accord de la majorité des membres présents				1	3

Une forte augmentation des saisines du conseil de discipline de recours

Le secrétariat a été saisi en 2011 de 23 recours de fonctionnaires de collectivités et établissements publics, soit 7 de plus qu'en 2010. Parmi ces recours, 8 émanaient d'agents de collectivités de la petite couronne affiliées au CIG (contre 3 en 2010).

Le conseil de discipline de recours en a examiné 21 (dont 7 reçus en 2010), lors de ses 12 séances, soit 12 affaires de plus qu'en 2010, malgré le report de 11 affaires pour défaut de quorum et un retrait de dossier. En moyenne, 3 affaires ont été examinées par séance, contre 2 en 2010. Ces 21 recours sont réalisés par des fonctionnaires contre des sanctions qui vont de l'exclusion temporaire de fonctions

pour une durée de 5 jours à des sanctions du 4^e groupe qui demeurent majoritaires : 10 révocations et 2 mises à la retraite d'office.

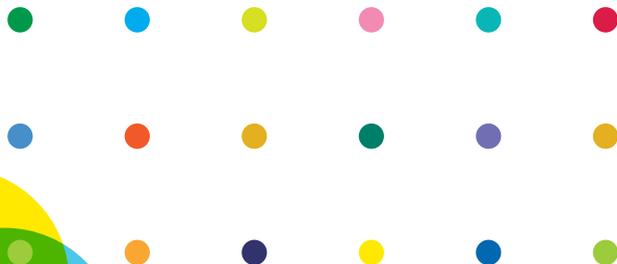
A la fin de l'année, 9 dossiers restaient en instance et ont été inscrits à l'ordre du jour des trois premières séances de l'année 2012.

NATURE DES AVIS ÉMIS	
Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	9
Révocation	6
Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	2
Exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	1
Mise à la retraite d'office	1
Avis favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1
Avis défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1

NATURE DES FAUTES OU DE L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES (PRINCIPALE FAUTE PAR AGENT)	
Négligences professionnelles	9
Comportement agressif	5
Absences injustifiées	3
Vol de biens	2
Utilisation personnelle de locaux communaux sans autorisation	1
Détournement de fonds publics	1

Sur les 21 avis émis par le Conseil de discipline de recours, 2 relèvent de sanctions du 1^{er} groupe, 1 de sanctions du 2^e groupe, 9 de sanctions de 3^e groupe et 7 de sanctions du 4^e groupe.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES AYANT FORMÉ UN RECOURS			
Filière	Cadres d'emplois	Catégorie	Total
Technique	Adjointes techniques	C	9
Administrative	Adjointes administratifs	C	4
	Attachés	A	1
	Administrateurs	A	1
Animation	Adjointes d'animation	C	3
	Animateurs	B	1
Police-municipale	Agents de police municipale	C	1
Culturelle	Assistants d'enseignement artistique	B	1
Total général : 21 (2 catégories A, 2 B et 17 C)			



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'ENGAGEMENT DU CIG DANS UNE DÉMARCHE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE À TRAVERS 3 NOUVEAUX PARTENARIATS

POUR RENFORCER SON ACTION ET SA VISIBILITÉ EN MATIÈRE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE, LE CIG S'EST ENGAGÉ AU TRAVERS DE 3 NOUVEAUX PARTENARIATS FINALISÉS EN 2011.

CES PARTENARIATS LUI PERMETTENT DE S'INSCRIRE DANS UNE DÉMARCHE ACTIVE DE MUTUALISATION TOUT EN PROFITANT D'UN RÉSEAU D'EXPERTS.



L'adhésion du CIG au « Club Développement durable des établissements publics et entreprises publiques » rattaché au Ministère de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, qui engage le CIG sur une réflexion stratégique en termes de Développement durable, qui suppose une traduction dans sa politique, ses projets et son management, ainsi que la réalisation d'un plan d'action puis sa communication à l'interne et à l'externe et ce, notamment dans son rapport annuel. Ce

Club comprend des établissements publics et des collectivités tels que la Poste, la RATP, des musées nationaux, le SIAAP... Dans ce cadre, le CIG participe aux réflexions d'un groupe de travail sur la « gouvernance », dont les travaux se concrétiseront par la mise en ligne de différents guides : « Valeurs, Responsabilité Sociétale des Organismes publics », « Gouvernance à destination des directeurs généraux » et enfin « Gouvernance et Concertation ».



Une convention de coopération avec le Syndicat mixte ouvert d'études Paris Métropole, grâce à laquelle le CIG pourra profiter de son expérience et de son expertise dans les domaines de l'environnement, de la mobilité, des déplacements et des enjeux de la métropole durable.

Contacts :

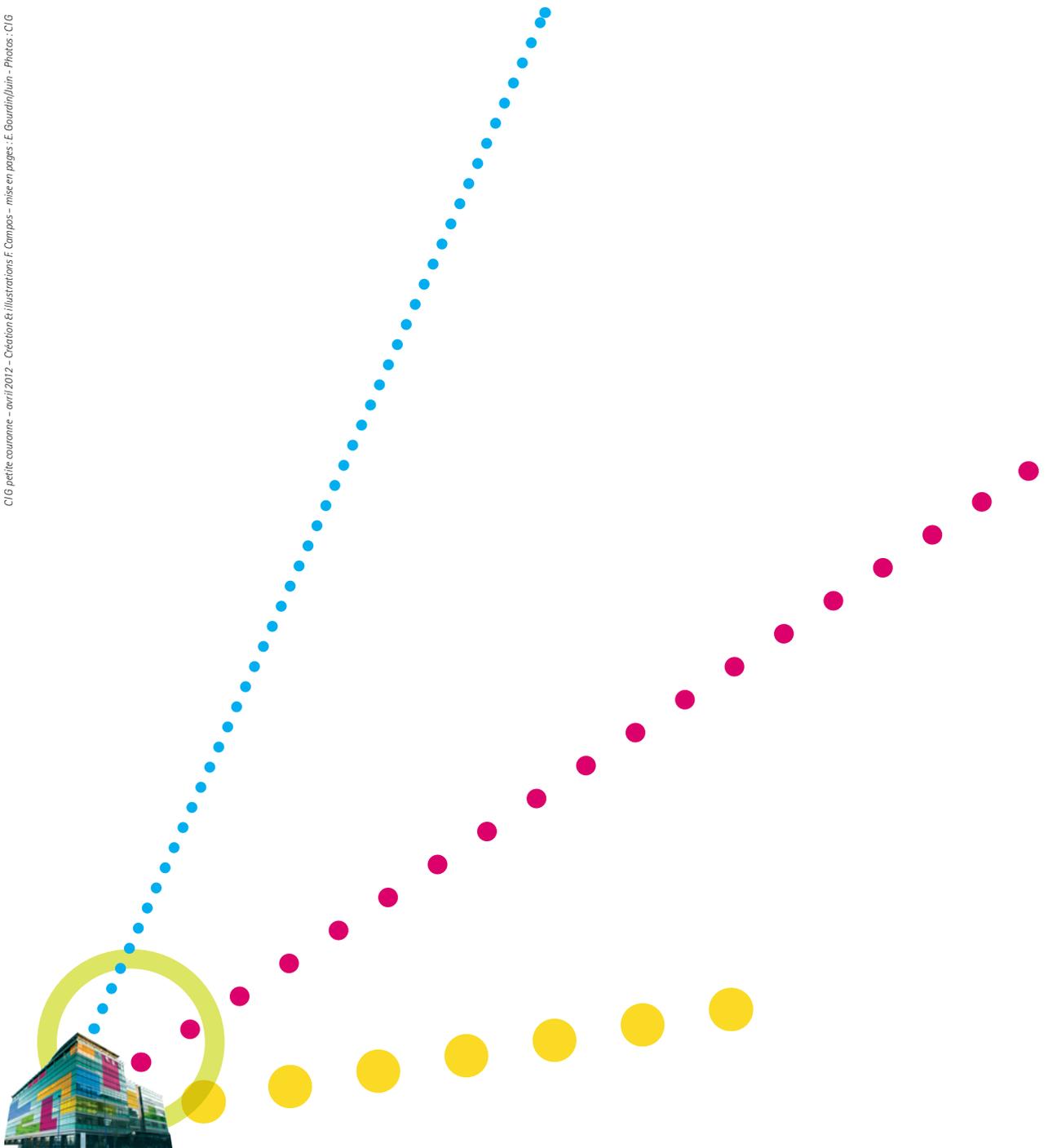
Nadine Herman
Directrice générale adjointe en charge des Ressources
n.herman@cig929394.fr

Cécile Bédouin-Limmois,
Directrice de l'administration générale
c.bedouin-limmois@cig929394.fr

Une charte de coopération avec la délégation régionale du CNFPT première couronne, qui porte principalement sur la réalisation d'événements conjoints à l'occasion par exemple de la semaine du développement durable (conférence, ateliers), l'organisation de manifestations conviviales entre agents (fêtes des voisins, de la musique, tournois sportifs) ou d'actions destinées à faciliter le quotidien des agents (plan de déplacement des agents, facilités d'accès

et de paiement au self, don du sang), la mise en œuvre de formations communes (éco-conduite, marchés publics), l'instauration de démarches concertées pour la sécurité et l'accessibilité du site et enfin des échanges de bonnes pratiques autour des économies d'énergies (audits énergétiques et accessibilité) afin de mutualiser leurs expériences et ressources le cas échéant.





CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA PETITE COURONNE



157, avenue Jean Lolive

93698 Pantin Cedex

www.cig929394.fr

Tél. : 01 56 96 80 80

Fax : 01 56 96 80 81