



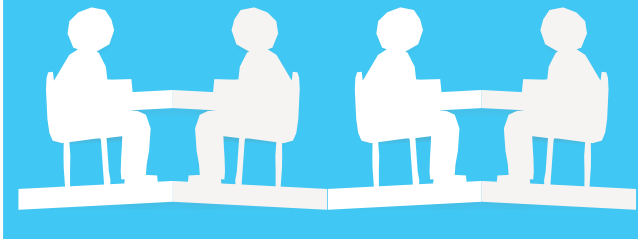
CIG petite couronne



BILAN 2016

04 Le Conseil d'administration

06 Le recrutement et l'emploi



10 Les concours et examens professionnels



12 La Santé, la sécurité et le bien-être au travail



16 L'expertise statutaire



20 Le secrétariat des organismes paritaires



22 Le développement durable



Une nouvelle dynamique d'accompagnement des politiques RH

Cette synthèse imagée des temps forts de 2016 illustre parfaitement la nouvelle dynamique souhaitée et impulsée par le CIG à l'accompagnement des politiques de gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics affiliés.

Cette dynamique peut se résumer en trois idées clés :

➡ **Le CIG petite couronne défend les intérêts des employeurs publics et de leurs agents de façon proactive auprès des pouvoirs publics.**

A l'occasion de textes législatifs et réglementaires, le CIG examine et formule des propositions. Par exemple, dans le cadre de l'élaboration de la loi dite « déontologie » du 20 avril 2016, le CIG a relayé les avis des collectivités et des établissements publics de la petite couronne sur un certain nombre de mesures auprès du ministre de la Fonction Publique et de la Direction Générale des Collectivités Locales du ministère de l'Intérieur.

➡ **Le CIG répond de façon de plus en plus pluridisciplinaire et adaptée aux problématiques RH auxquelles sont confrontés les collectivités et les établissements publics, faisant intervenir une ou plusieurs directions si nécessaire.**

Cela a été le cas, par exemple, pour une étude sur le temps de travail et l'absentéisme que le CIG a conduite pour une collectivité de la petite couronne de plus de 3 500 agents. Cette intervention personnalisée a été menée de concert par la direction générale adjointe en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires et la direction de l'emploi.

➡ **Le CIG est en train de faire évoluer la relation qu'il entretient avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, pour renforcer la qualité du service rendu et l'ajuster.**

La démarche entreprise par le CIG a été baptisée « Proximité » tant elle place au cœur de ses objectifs les collectivités et établissements publics de la petite couronne et mobilise ses agents.

Après s'être interrogé en interne et avoir questionné les affiliés, un diagnostic a été dressé et partagé entre les différents acteurs concernés par ce projet dont 3 orientations sont axées vers l'externe et 2 vers l'interne.

Le diagnostic débouchera sur un plan d'actions qui sera mis en œuvre durant toute la mandature, de 2017 à 2020.

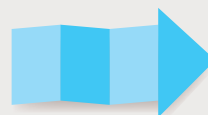
J'ai demandé qu'une communication soit développée sur l'offre de services aux collectivités, en soulignant les nouvelles missions.

Si besoin, dans un souci de rationalisation et d'optimisation, l'organisation du CIG connaîtra quelques adaptations.



**Le président, Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne**

Le conseil d'administration



Le conseil d'administration en chiffres

24 représentants des communes

2 représentants des établissements publics locaux

3 représentants des conseils départementaux

Le conseil d'administration, renouvelé après les élections municipales, tous les 6 ans, dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne.



Le conseil d'administration (en 2016)

BUREAU

Président

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

Vice-Présidents

Philippe LAURENT, maire de Sceaux, 1^{er} vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris

Philippe PEMEZEC, maire du Plessis-Robinson, 2^e vice-président, délégué à l'emploi

Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi, 3^e vice-président, déléguée à la santé et à l'action sociale

Anthony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, délégué aux finances

Didier SEGAL SAUREL, conseiller municipal de Pantin, 5^e vice-président, délégué aux instances paritaires

André VEYSSIERE, maire de Dugny, 6^e vice-président, délégué aux ressources humaines et aux marchés publics

Nadia SEISEN, adjointe au maire de Bagneux

Patrice CALMEJANE, maire de Villemomble

Marie-Christine SEGUI, maire d'Ormesson-sur-Marne

Saïd SADAoui, adjoint au maire du Pré-Saint-Gervais

Carole RUCKERT, adjointe au maire de Rueil-Malmaison

Jean-Luc CAEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort

LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CIG SONT ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE COMPOSÉE D'ÉLUS LOCAUX DE DIVERSES SENSIBILITÉS.

REPRÉSENTANTS DES COMMUNES

Philippe LAURENT, maire de Sceaux, 1^{er} vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris
Philippe PEMEZEC, maire du Plessis-Robinson, 2^e vice-président, délégué à l'emploi
Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi, 3^e vice-président, déléguée à la santé et à l'action sociale
Anthony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, délégué aux finances
Didier SEGAL SAUREL, conseiller municipal de Pantin, 5^e vice-président, délégué aux instances paritaires
André VEYSSIERE, maire de Dugny, 6^e vice-président, délégué aux ressources humaines et aux marchés publics
Nadia SEISEN, adjointe au maire de Bagneux
Patrice CALMEJANE, maire de Villemomble
Marie-Christine SEGUI, maire d'Ormesson-sur-Marne
Saïd SADAOUÏ, adjoint au maire du Pré-Saint-Gervais
Carole RUCKERT, adjointe au maire de Rueil-Malmaison
Jean-Luc CADEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort
Yves PERREE, adjoint au maire de la GARENNE-COLOMBES
Corinne CADAYS-DELHOME, adjointe au maire de La Courneuve
Fernand BERSON, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses
Hervé LIEVRE, adjoint au maire de Chaville
Sabrina ASSAYAG, conseillère municipale des Pavillons-sous-Bois
Didier ROUSSEL, adjoint au maire du Kremlin-Bicêtre
Philippe LAUNAY, adjoint au maire de Levallois-Perret
Christine CERRIGONE, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
Didier DOUSSET, maire du Plessis-Trévisé
Christophe PROVOT, adjoint au maire d'Issy-les-Moulineaux
Gérard LAMBERT, adjoint au maire de Champigny-sur-Marne

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX

Sophie VALLY, conseillère déléguée à la Communauté d'agglomération de Plaine commune
Richard DOMPS, conseiller territorial de l'établissement public territorial Grand-Orly Seine Bièvre (T12)

REPRÉSENTANTS DES CONSEILS GÉNÉRAUX

Jeanne BECART, conseillère départementale des Hauts-de-Seine
Frédéric MOLOSSI, conseiller départemental de la Seine-Saint-Denis
Nathalie DINNEN, conseillère départementale du Val-de-Marne

Les affiliations

Au 31 décembre 2016, le nombre de collectivités et établissements affiliés s'élève à **378**, dont 185 obligatoirement et 193 volontairement, soit 49 % à titre obligatoire et 51 % à titre volontaire.

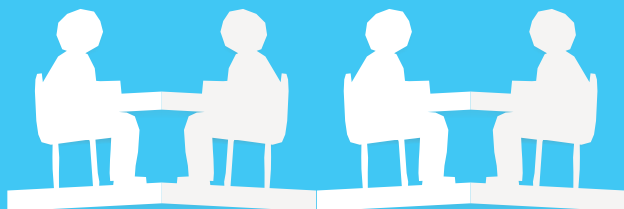
En 2016, 9 nouvelles affiliations ont eu lieu à titre obligatoire : la Métropole du Grand Paris, Paris Ouest La Défense (T4), Boucle Nord de Seine (T5), Paris Terres d'Envol (T7), Grand Paris Grand Est (T9), Paris Est Marne et Bois (T10), La Régie personnalisée pour la valorisation et l'exploitation des déchets de la région de Rungis, le Centre Culturel Jeunesse Loisirs de Fontenay-aux-Roses, le Pôle supérieur d'enseignement artistique Paris Boulogne-Billancourt.

Il faut aussi compter 7 nouvelles affiliations à titre volontaire : Vallée Sud - Grand Paris - T2 (92), Grand Paris Seine Ouest (T3), Plaine Commune - T6 (93), Est Ensemble - T8 (93), Grand Orly Val de Bièvre Seine Amont - T12, Boulogne-Billancourt, et le CCAS de Boulogne-Billancourt.

Par ailleurs, 21 établissements ont été dissous en 2016. Seuls 2 communes et 2 établissements publics ne sont pas affiliés au CIG : Châtenay-Malabry, Créteil et son CCAS, l'EPT Grand Paris Sud Est Avenir (T11). Cependant, trois d'entre eux ont conventionné pour l'organisation de leurs concours et les prestations statutaires : Châtenay-Malabry, Créteil et le CCAS de Créteil.

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		TOTAL
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	9	26	12	28	20	26	0	0	121
CCAS	7	20	9	28	16	21	0	0	101
CDE	2	9	0	10	5	5	0	0	31
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	1	1	0	11
Syndicats	11	1	14	1	20	0	0	6	53
Autres établissements	3	0	3	1	4	0	1	2	14
OPH	16	0	12	1	15	0	0	0	44
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
TOTAL	50	59	52	72	81	54	2	8	378

Le recrutement et l'emploi



L'année 2016 s'est traduite par la conduite d'études sur l'absentéisme et le temps de travail, le dynamisme de la mission remplacement et de la bourse de l'emploi, et l'augmentation du nombre de missions de conseil en orientation professionnelle. Autres faits marquants : le recueil de 315 rapports sur l'état des collectivités (REC 2015), soit un taux de retour de 81 %, l'animation d'un atelier « Concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH » et d'un groupe de travail sur les indicateurs de pilotage de la masse salariale.



Une mission remplacement réactive et dynamique

En 2016, 37 collectivités adhéraient à la mission remplacement, après signature d'une convention valable 3 ans.

Au total, 57 missions ont été assurées : 7 en catégorie A, 7 en catégorie B, 43 en catégorie C. 105 prolongations de missions ont été enregistrées. Missions et prolongations représentent 5 883 jours de travail.

En moyenne, sur l'année, 27 agents étaient en mission chaque mois.

Les missions relèvent essentiellement de la filière administrative et portent sur les métiers des secteurs suivants : accueil et secrétariat, assistantat de direction, moyens généraux, gestion comptable et financière, ressources humaines, affaires juridiques et marchés publics, communication. La mission remplacement a également pu répondre favorablement à des demandes portant sur les métiers d'assistant social, d'archiviste ou d'assistant logistique.

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 33 agents contractuels. Par ailleurs, 25 agents ont poursuivi une mission commencée en 2015 ou effectué une nouvelle mission en 2016. Parmi

“ En 2016, 37 collectivités bénéficiaient d'une convention relative à la mission remplacement proposée par le CIG.

les agents remplaçants, 4 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission (en catégorie C) et 9 agents ont trouvé un emploi après leur mission de remplacement, dont 1 au CIG.

Le conseil en orientation professionnelle (COP) en augmentation

En 2016, 27 agents ont été accompagnés par le COP : 19 agents de catégorie C, 5 en catégorie B, 3 en catégorie A. Dix agents présentaient des problématiques de reclassement ou une reconnaissance de travailleur handicapé, les 17 autres étaient en recherche d'une nouvelle orientation.

S'y ajoute une prestation concernant 8 agents d'une même collectivité exerçant en DRH reçus en entretiens individuels dans le cadre d'un projet de restructuration de service.

Ces 28 prestations concernant au total 35 agents (contre 23 en 2015) ont représenté 89 entretiens et donné lieu à 17 restitutions en collectivités.

Deux missions de recrutement de directeurs

Deux missions de recrutement ont été effectuées en 2016 : l'une afin de pourvoir l'emploi d'un DGS d'un Etablissement Public Territorial (6 candidats proposés), l'autre pour un directeur des finances et des perspectives pour une collectivité de Seine-Saint-Denis (2 candidats proposés). Dans les deux cas, le recrutement a été finalisé.

Une bourse de l'emploi dynamique

5 991 offres d'emploi ont été publiées en 2016 sur RDVemploipublic.fr (+ 25 % par rapport à 2015) et 3 767 nouvelles demandes d'emploi enregistrées dans la CV thèque.

En 2016, le CIG a poursuivi la gestion de la bourse de l'emploi avec l'objectif de faciliter la procédure de recrutement des collectivités de la petite couronne. 362 candidatures présélectionnées par les conseillères emploi du CIG ont été proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 29 entretiens et 9 recrutements.

La majorité des offres publiées concernent la filière administrative (32 %) et plus particulièrement les cadres d'emplois des at-

tachés (19,5 %) et des rédacteurs (11 %). 23 % des offres se rapportent à la filière technique avec une majorité de profils d'adjoints techniques et de techniciens. La filière médico-sociale représente quant à elle 14 % des offres.

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation. Viennent ensuite les familles de métiers ressources humaines, social, finances, santé, patrimoine bâti et affaires générales.

Concernant les 3 767 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité ou un établissement public de la petite couronne qui ont déposé leur CV, il faut noter que la majorité des demandes concernent la filière administrative (58%), dont 904 adjoints administratifs, 753 attachés et 539 rédacteurs. La filière technique représente 24 % des demandes avec notamment 407 adjoints techniques, 264 techniciens et 173 ingénieurs. La famille de métiers la plus demandée est celle des affaires générales et le métier qui ressort est celui d'assistant de gestion administrative. 19 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 9 % agents publics contractuels et 72 % issus du secteur privé ou sans emploi.

32 469 déclarations de créations ou de vacances d'emploi transmises au CIG via RDVemploipublic.fr ont fait l'objet d'une publicité en 2016.

6 ateliers de recherche d'emploi pour des lauréats de concours

En 2016, 6 ateliers d'aide à la recherche d'emploi ont été organisés pour les lauréats des concours d'attaché, d'ingénieur et de rédacteur principal de 2^e classe.

Le service emploi-études du CIG organise régulièrement deux types d'ateliers ouverts aux lauréats de concours et aux fonctionnaires en recherche de mobilité.

L'atelier « CV et lettre de motivation » a pour objectif d'aider les participants à rédiger leurs outils de recherche d'emploi grâce à des apports théoriques et des exercices pratiques. L'atelier « Entretien de recrutement » prépare les candidats à l'entretien d'embauche par des mises en situation.

L'application RDVemploipublic en constante évolution

RDVemploipublic permet de gérer les déclarations de vacances d'emploi, de publier les offres d'emploi sur Internet et mettre à disposition des collectivités une CV thèque. En 2016, de nouvelles fonctionnalités ont permis de personnaliser les offres d'emploi et de simplifier la saisie des déclarations de vacances d'emploi en créant des modèles ou encore en rendant possible la création d'une seule déclaration de vacance d'emploi par cadre d'emplois.

5 991



C'est le nombre d'offres d'emploi publiées en 2016 sur RDVemploipublic.fr

L'élaboration d'un système de cotation des postes

Dans le domaine du conseil en GPEEC et en développement RH, le CIG a accompagné deux collectivités sur l'élaboration d'un système de cotation des postes en mode projet.

La mission d'« accompagnement stratégique de la direction des ressources humaines pour la refonte de l'architecture du RI » débutée en juillet 2015 pour une collectivité des Hauts-de-Seine de plus de 3 000 agents s'est poursuivie en 2016. Composé de la directrice des ressources humaines et de 7 cadres de cette direction, le groupe projet a été réuni mensuellement pour élaborer un système de cotation des postes fondé sur des fonctions et des critères partagés. Deux séances ont été consacrées à la direction générale. De même, l'accompagnement d'un collectif RH pour co-construire la refonte de l'architecture du RI dans une démarche managériale des ressources humaines pour une collectivité de Seine-Saint-Denis de plus de 1 200 agents entamé en mars 2015 a continué en 2016. 2016 a permis d'auditionner 14 directions. Plus de 260 postes sur un effectif de plus de 800 agents ont été examinés à partir des fiches de poste et organigrammes existants. Un accompagnement complémentaire a été demandé sur la mise en œuvre et l'animation d'ateliers de travaux pratiques d'appropriation de la méthode de cotation des postes. Cet accompagnement se déroulera sur 2017 et sera complété par la consolidation de la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Le CIG a également été sollicité par une collectivité de plus de 7 500 agents au sujet d'un transfert méthodologique pour élaborer un système de hiérarchisation et de classification d'emplois dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP, dans une dynamique stratégique GPEC et managériale des RH. Une étude de besoin et de faisabilité a été réalisée en 2016.

Deux études sur le temps de travail et l'absentéisme

Une étude a été menée à la demande d'une collectivité de plus de 3 500 agents sur un état des lieux en matière d'absence et de temps de travail. Le premier volet relatif au temps de travail présente les écarts entre

le régime de la collectivité et la réglementation, et restitue les pratiques de gestion en interne et les spécificités horaires des directions. Le second volet propose une analyse comparée et évolutive des données relatives à l'absence au travail, complétée par des focus sur les principaux motifs d'absence et des tableaux de bord pour quatre grandes directions

Une seconde étude sur le temps de travail a été conduite pour une commune de plus de 1 000 agents en partenariat avec le service de l'expertise statutaire. Le CIG a proposé une démarche en deux temps. Un premier temps pour effectuer un diagnostic du régime de congés et d'autorisations d'absence pour l'ensemble des agents de la collectivité et une comparaison avec la réglementation.

Un second temps a permis le recensement des cycles, durées et horaires de travail spécifiques par direction. 53 personnes ont été rencontrées pour réaliser un état des lieux des cycles, amplitudes et horaires des agents.

Un groupe de travail sur les indicateurs de pilotage de la masse salariale

Dans la prolongation de la conférence annuelle sur le thème « Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? », un groupe de travail constitué de collectivités intéressées s'est réuni à trois reprises en 2016 afin de concevoir une

“ Deux études sur le temps de travail et l'absentéisme ont été menées par le CIG en 2016 pour le compte de deux communes. ”



nouvelle famille d'indicateurs relative au pilotage de la masse salariale. Ce travail a permis d'identifier dix indicateurs visant à analyser la structure et les évolutions de la masse salariale.

Le recueil des rapports sur l'état de la collectivité (REC 2015)

Afin d'accompagner les collectivités dans le renseignement du REC, trois rencontres de gestionnaires ont été organisées sur l'évolution des indicateurs du questionnaire REC. Le service emploi-études a proposé tout au long de la campagne une assistance téléphonique en ligne pour l'aide au remplissage du REC, et a assuré la gestion des relances et la vérification des données au retour des questionnaires. 315 rapports sur l'état de la collectivité ont été enregistrés en 2016, soit un taux de retour de 81 % permettant une photographie représentative de la situation de 155 049 agents recensés.

Un atelier bilan social

À la suite des rencontres de gestionnaires organisées sur le thème du Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC 2015), et pour accompagner les collectivités dans l'exploitation et la valorisation de leurs données sociales, un atelier « Concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH » a été proposé aux collectivités intéressées. Au-delà d'offrir la possibilité aux participants d'échanger sur leur pratiques internes, l'objectif de l'atelier visait à exploiter le bilan social comme un outil d'information, de planification, de dialogue social et de management. Le bilan social tel que présenté est une démarche de contrôle de gestion sociale au service d'une GRH dynamique. Douze personnes ont participé à cet atelier organisé le 8 décembre 2016.

Réalisation d'un bilan social « personnalisé »

Le service emploi-études a réalisé un bilan social personnalisé pour le compte d'une collectivité du Val-de-Marne. Celui-ci a été complété par un tableau de bord spécifique sur l'absentéisme.

Un accompagnement actif au retour à l'emploi

51 fonctionnaires en surnombre ou pris en charge ont été suivis tout le long de



l'année (40 entretiens en face à face et des contacts téléphoniques et électroniques en continu). 417 offres d'emploi ciblées leur ont été transmises. 240 candidatures ont été effectuées par les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), qui ont ainsi pu participer à 12 entretiens de recrutement.

Au 31 décembre 2016, 28 fonctionnaires (24 de catégorie A, 2 de catégorie B et 2 de catégorie C) étaient pris en charge par le CIG.

Au cours de l'année, un ingénieur a pu exercer une mission de deux fois six mois. Six actions de formation ont été engagées en direction du maintien ou de l'approfondissement des connaissances des agents pris en charge.

D'autre part, un rôle de prévention et d'information sur les procédures et conséquences des fins de détachement dans l'emploi fonctionnel ou la suppression de poste a été assuré tout au long de l'année auprès des collectivités.

Certains OPH envisageant une dissolution après cession de leur patrimoine à une société d'économie mixte (SEM) ont fait appel au CIG pour s'assurer des dispositions statutaires à appliquer aux personnels dans ce cas ou les accompagner dans cette démarche. C'est ainsi que le CIG a organisé, à la demande d'un établissement, une rencontre, lors du troisième trimestre 2016. Objectif : expliquer aux agents les conséquences des suppressions d'emplois et les différentes possibilités qui s'offraient à eux, notamment en matière de détachement. Cette médiation a permis de faciliter les échanges entre les agents, les organisations syndicales et la direction de l'OPH.



Des actions de promotion de l'emploi public territorial

Afin de promouvoir l'emploi public, le CIG a participé en 2016 à 9 salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne ainsi qu'à des événements de référence nationale comme le forum Paris pour l'emploi ou le Salon de l'emploi social et médico-social organisé par les Actualités Sociales Hebdomadaires. Enfin, le CIG a présenté la fonction publique territoriale à des enseignants en recherche de mobilité.

Les concours et examens professionnels



En 2016, sept concours et sept examens professionnels ont été organisés par le CIG, qui ont regroupé au total 12 608 inscrits. L'année 2016 a notamment été marquée par l'organisation du concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe. Il faut noter également un conventionnement régional pour le concours d'auxiliaire de puériculture territorial de 1^{re} classe, la poursuite des sélections professionnelles, l'organisation d'une rencontre des responsables formation et le développement de relations de proximité avec les collectivités par la participation à des forums.

Le concours et l'examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe

L'année 2016 a notamment été marquée par l'organisation du concours et de l'examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe. Les opérations, qui avaient débuté le 19 janvier 2016, date de l'épreuve écrite d'admissibilité, se sont achevées le 18 novembre 2016 avec la réunion du jury d'admission.

734 postes étaient ouverts (442 en externe et 292 en interne). Le jury a prononcé l'admission de 385 lauréats (81 en externe et 304 en interne). Concernant l'examen professionnel d'avancement de grade, 464 candidats ont obtenu une moyenne générale égale ou supérieure à 10/20 et ont été déclarés admis par le jury. En conclusion de ses travaux, le jury a constaté, au terme d'opérations qui ont duré onze mois, et compte tenu de la complexité de l'organisation de certaines épreuves pratiques, que 385 seulement des 734 postes ouverts aux concours avaient pu être pourvus, soit un taux de pourvoi de 52,45 %.

Un conventionnement régional pour des oraux

Pour la première fois en 2016, les centres de gestion franciliens ont pris la décision de mutualiser l'organisation des épreuves orales du concours d'auxiliaire de puéricul-



EN 2016,
14 CONCOURS
ET EXAMENS
PROFESSIONNELS
ONT ÉTÉ ORGANISÉS
PAR LE CIG.

ture territorial de 1^{re} classe dans le cadre d'un conventionnement régional. Auparavant, l'organisation était assurée par les trois établissements.

L'absence de phase d'admissibilité et la nature de l'épreuve permettaient en effet aux candidats de s'inscrire auprès des trois organisateurs et de se présenter à plusieurs auditions. L'augmentation de l'absentéisme, session après session, était révélatrice d'une perception croissante par les candidats de cette opportunité stratégique pour eux, mais coûteuse pour les organisateurs et inopérante pour les recruteurs, puisqu'elle aboutissait à la perte de postes, les lauréats ne pouvant figurer sur plusieurs listes d'aptitude d'accès à un même cadre d'emploi. Les entretiens, qui se sont déroulés entre le 7 mars et le 8 avril 2016, ont mobilisé 138 trinômes d'examineurs, soit 414 vacations. Dix-neuf jours ont ainsi été nécessaires pour entendre les 2 089 candidats admis à concourir, le ratio nombre de candidats pour un poste atteignant cette année 3,94. Le jury qui s'est réuni le mardi 3 mai 2016 a prononcé l'admission de 486 lauréats.

L'organisation de sélections professionnelles

L'organisation des sélections professionnelles s'est poursuivie en 2016 avec l'audition de 46 candidats sur les 52 inscrits,

pour 165 postes ouverts, pour le compte de 16 collectivités ou établissements publics qui ont prioritairement sollicité le CIG pour les organiser dans ses locaux. 28 candidats ont été déclarés aptes, ce qui représente un taux de réussite global de 60,87 %.

Une rencontre des responsables formation

Le 13 septembre 2016, la direction des concours a rencontré, comme les années précédentes, les responsables formation des collectivités affiliées afin de leur présenter le calendrier 2017 des concours et examens professionnels organisés par le CIG petite couronne et les centres de gestion franciliens.

Au-delà d'une présentation de l'actualité statutaire, cette matinée s'affichait une fois de plus comme une nouvelle opportunité d'échanges avec les collectivités, l'objectif et l'intérêt de ces rencontres étant toujours d'alerter et de sensibiliser les services formation sur les spécificités des concours et des examens organisés, les conditions d'inscription et les demandes d'équivalences.

Le développement de relations de proximité avec les collectivités

La direction des concours a participé à trois forums organisés par des collectivités sur le thème de l'évolution de carrière

et de la mobilité (Vincennes, Saint-Maur et Colombes).

Le renouvellement d'outils d'accompagnement et d'évaluation

Le service pédagogique de la direction des concours du CIG a engagé une démarche de renouvellement des outils d'accompagnement et d'évaluation. Ainsi, il a testé une fiche de notation numérique pour l'épreuve de tableau numérique du concours d'adjoint administratif, une nouvelle fiche de notation pour les écrits des épreuves de rapport avec propositions opérationnelles. Il a également réalisé une charte des engagements réciproques et des valeurs communes, qui intègre le guide des intervenants et est à valider au moment de l'acceptation d'intervention. Enfin le vivier des intervenants pédagogiques a été renouvelé d'environ 30 %.

Un espace sécurisé des candidats sur le site Internet enrichi

Un gros travail a été entrepris par les services opérationnels afin qu'un maximum de documents soient mis à la disposition des candidats (convocations, attestations de présence, informations complémentaires etc.) sur l'espace sécurisé du site Internet. Cette nouvelle fonctionnalité est très appréciée des candidats.

 **12 608 candidats** se sont inscrits aux **7 concours** et **7 examens professionnels** organisés par le CIG en 2016.

Ces opérations ont nécessité :

- **11 jours** d'épreuves écrites pour un total de **9 130 candidats** présents,
- **88 jours** d'épreuves orales et **41 jours** d'épreuves pratiques,
- **151 sujets d'écrits** (principalement dans le cadre de la cellule pédagogique nationale), **48 sujets de bureautique** et de traitement automatisé de l'information, **17 sujets d'épreuves pratiques** pour le concours et l'examen professionnel d'adjoint technique de 1^{re} classe, **20 sujets de langue** et **18 livrets d'entretien** détaillés pour les concours et examens
- **74 concepteurs** de sujets, **247 correcteurs**, **580 examinateurs**, **254 surveillants**

 **2 418 candidats** ont été déclarés **lauréats**.

Un accompagnement dans le domaine de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail



En 2016, l'accompagnement des collectivités du CIG en matière de santé et de sécurité au travail a connu encore un développement, particulièrement dans les domaines de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux, du handicap, de la médecine préventive, de l'assistance sociale et psychologique du travail ainsi que dans celui de la protection sociale.

Neuf nouvelles conventions de médecine préventive

En 2016, le service de médecine préventive a pu développer ses missions auprès de plus de 20 000 agents grâce au recrutement de 4 médecins et d'une infirmière. Ainsi 9 nouvelles conventions ont pu être établies. Onze médecins, 2 infirmières, un interne de spécialité médecine du travail et 3 gestionnaires administratifs travaillent au service des collectivités de la petite couronne. Agréé depuis 2014 par l'Agence Régionale de Santé, le service a accueilli, en 2016, successivement 3 internes de médecine spécialisés en santé au travail.

En 2016, l'activité clinique du service s'est déclinée en consultations et plus de 600 entretiens santé-travail infirmiers. Les médecins reçoivent de plus en plus dans le cadre des consultations non périodiques



LE CIG AIDE
AU RECRUTEMENT
ET AU MAINTIEN
DANS L'EMPLOI
DES TRAVAILLEURS
EN SITUATION
DE HANDICAP.

(45 % du total de consultations) du type : embauche, reprise de travail après arrêt, visites à la demande de l'agent, l'employeur ou le médecin de prévention.

Ce sont les agents qui sollicitent le plus grand nombre de visites devant l'employeur puis le médecin de prévention.

Associés aux caractéristiques intrinsèques des postes de travail, l'usure professionnelle, le vieillissement de la population suivie et la plus grande fréquence de pathologies chroniques concourent à augmenter ce besoin de surveillance médicale particulière. Les médecins et les infirmières sont de plus en plus consultés pour accompagner et conseiller les agents comme les directions de ressources humaines sur les questions relatives au maintien en emploi tant au niveau individuel que collectif, avec la nécessité d'intervenir sur l'aménagement des conditions de travail des agents. Parallèlement à cette problématique du maintien dans l'emploi, les médecins et les infirmières du service sont confrontés à une incidence croissante des troubles psychosociaux pour lesquels l'évaluation médicale n'est qu'un des éléments de prise en charge et où l'implication de tous les acteurs de la gestion des ressources humaines est indispensable.

Dans la perspective de nourrir les échanges entre collectivités, le service anime des réunions du réseau d'infirmiers de santé au travail en collectivités territoriales ainsi que des rencontres des correspondants administratifs auprès des médecins.

Associé aux activités du service handicap, le service de médecine préventive participe régulièrement aux travaux de la commission handicap et des études ergonomiques. En décembre 2016, les deux services ont présenté les principes de la nouvelle convention FIPHFP-CIG aux médecins de prévention de toute la petite couronne. En mars 2016, associé au secrétariat du comité médical, le service de médecine préventive a proposé une information relative aux échanges entre médecins de prévention et secrétariat du comité médical interdépartemental, aux médecins de prévention de la petite couronne.

Associé aux autres services de la direction de la santé et de l'action sociale, le service de médecine préventive a contribué aux rencontres thématiques proposées aux collectivités : comme les deux journées santé et sécurité au travail, ainsi qu'à la rencontre de la prévention consacrée aux

risques liés au travail en hauteur.

Enfin, pour promouvoir les actions des médecins de prévention en collectivités territoriales le service a présenté en juin 2016 deux communications au Congrès national de santé au travail : l'une consacrée à l'évaluation des fonctions auditives et respiratoires de maîtres nageurs en piscine couverte et l'autre consacrée au vécu professionnel des encadrants de proximité en collectivité territoriale.

Recruter et maintenir dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap

L'année 2016 a été particulièrement marquée par la renégociation et la signature de la nouvelle convention avec le FIPHFP qui permet au CIG d'accompagner au quotidien les collectivités sur des prestations collectives et individuelles.

Cette convention dite de 3^e génération couvre un montant de 1 013 560 euros et est effective depuis le 1^{er} juillet 2016 jusqu'au 30 juin 2019.

Le service handicap a accompagné 9 collectivités pour les aider à élaborer une stratégie et une procédure globale en matière de reclassement professionnel et maintien dans l'emploi. Concrètement, 4 états des lieux ont été menés, plusieurs propositions d'accompagnement formulées et 13 sessions de sensibilisation effectuées dans les collectivités et à destination de publics diversifiés : direction des ressources humaines, encadrement, agents...

Des actions ont également été menées au CIG : une session sur la déclaration annuelle le 21/04, une JSST spéciale maintien dans l'emploi en juin ayant nécessité le concours de plusieurs directions du CIG (santé et action sociale, emploi, diffusion statutaire, documentation et affaires juridiques), deux sessions organisées dans le cadre du cycle handicap psychique, mental et cognitif, une session d'information consacrée à la présentation de la nouvelle convention FIPHFP aux médecins de prévention des collectivités en partenariat avec le service de la médecine préventive.

Les accompagnements des situations individuelles des agents concernés par une inaptitude ou une restriction d'aptitude se sont également poursuivis. Ainsi, 20 études ergonomiques individuelles ont été effectuées sur l'aménagement du poste et de l'environnement de travail, dont 2 por-



tant sur la déficience visuelle ; 9 agents en situation de handicap mental, psychique ou cognitif ont été accompagnés et 3 situations individuelles ont fait l'objet d'une étude en commission pluridisciplinaire.

Le service handicap a poursuivi ses permanences téléphoniques auprès des acteurs des ressources humaines des collectivités de la petite couronne notamment lors de l'envoi de l'enquête Handitorial et, au quotidien, en répondant aux questions relatives aux aides financières du FIPHFP, problématiques de reclassement et d'adaptation de poste...

Enfin, le service handicap a accueilli un ergonome supplémentaire à temps plein.

La prévention des risques professionnels en expansion

Cette année, 179 collectivités et établissements publics (170 en 2015), représentant un total de près de 90 000 agents, ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail, ce qui représente une forte progression de l'activité.

Ces missions ont été assurées par 18 ingénieurs de prévention et ergonomes soutenus par une assistante administrative. Près

“ En 2016, le domaine de l'ergonomie et de l'ingénierie de la prévention des risques professionnels a connu un fort développement. ”

de 2 200 journées de travail portant sur le contrôle de la bonne application des règles en matière de santé et sécurité au travail et l'accompagnement dans leur démarche de prévention ont été consacrées aux collectivités. Trois collectivités ont aussi bénéficié de la mission spécifique de mise à disposition d'un conseiller de prévention.

Les collectivités et les établissements publics ont fait appel aussi à l'expertise des ergonomes dans le cadre de projets de conception et d'aménagement des lieux de travail (postes d'accueil, postes administratifs, crèches...), mais aussi pour des démarches de prévention de l'absence au travail et la prévention de l'usure professionnelle en particulier pour les métiers sensibles (restauration collective, espaces verts, petite enfance, service aux personnes...).

Parallèlement ont été produits, finalisés et mis en œuvre de nombreux outils, supports et méthodes à usage interne et en direction des collectivités : procédures relatives aux risques psychosociaux, méthode et outils d'évaluation des risques psychosociaux et pénibilité, diagnostic santé et sécurité, et démarche d'inspection...

De nouvelles missions ont été développées et mises en œuvre : prévention des risques psychosociaux, absentéisme, pénibilité, assistance à maîtrise d'ouvrage... Près de 600 agents des collectivités ont été formés dans le cadre des démarches de prévention des risques psychosociaux : encadrant, élus, membres du CHSCT, agents.

Le CIG a accompagné plusieurs collectivités dans leurs projets de prévention et

la demande de soutien auprès du FNP et a assuré un partenariat régulier avec ce dernier sur les projets externes et internes. Le CIG est intervenu en soutien aux collectivités dans le cadre d'événements graves (accident grave, situation de danger grave et imminent...), de signalement face à des situations de travail dangereuses et de demande d'expertise particulière (RPS...). Il a créé et animé un réseau avec les OPH. Le CIG a mis en place un partenariat avec l'OPPBTB, l'organisme institutionnel du bâtiment et des travaux publics, afin de mettre à disposition des collectivités des ressources techniques et documentaires ainsi que le déploiement d'une méthode originale permettant de valoriser la performance économique de la prévention. Enfin, il a finalisé l'étude et la publication sur l'organisation santé et sécurité du travail des collectivités de la petite couronne (diffusée sur le site Internet).

Une assistance sociale et psychologique du travail essentielle

En 2016, de nouvelles collectivités ont souhaité adhérer à la prestation service social du travail, ce qui porte à 36 le nombre de collectivités ou établissements adhérents au service.

Cette année, le CIG a organisé avec l'appui du centre de gestion des Alpes-Maritimes, l'organisation de la 2^e journée nationale des services sociaux des centres de gestion. Cette rencontre sur le thème « Services sociaux des CDG : concilier les enjeux professionnels avec les contraintes

organisationnelles et budgétaires », a permis de mobiliser 35 participants (assistants sociaux, psychologues, chefs de service, DGA...) venus de toute la France (y compris l'Outre-mer), 20 CDG étaient représentés. Le CIG petite couronne était le premier à se lancer dans la création de prestation d'assistante sociale en 2002, le service a donc eu l'occasion de revenir sur ses quatorze années d'expérience et de présenter un bilan de son activité aux participants. Cette journée a été l'occasion de fructueux échanges sur les modalités de fonctionnement de chaque centre de gestion, sur leurs contraintes, sur les besoins et attentes des collectivités mais aussi sur des thématiques plus techniques comme la question de la confidentialité et du secret professionnel.

La prestation « dispositifs psychosociaux » poursuit son évolution et gagne en visibilité. La Journée Santé Sécurité au Travail sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux a été l'occasion de présenter cette prestation à de nombreuses collectivités, et de permettre à des collectivités de témoigner de leur expérience sur ce dispositif. Le CIG a pu accompagner 41 équipes de différentes collectivités dans le cadre de ces dispositifs, animés par une trentaine de psychologues vacataires.

Renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires

En 2016, le CIG s'est préparé au renouvellement du contrat groupe qui assure les employeurs publics contre les risques



LE CIG A ORGANISÉ EN 2016 UNE RENCONTRE SUR LE THÈME « DE LA PRÉVENTION DES RISQUES DE CHUTES EN HAUTEUR » ET DEUX JOURNÉES SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL, L'UNE SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, L'AUTRE SUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX.



financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé des agents, en incitant les collectivités à donner mandat au CIG pour rentrer dans le dispositif, sachant que plus elles seront nombreuses, plus les taux obtenus pourront être avantageux. En 2016, 150 y adhéraient, permettant d'assurer plus de 24 000 agents.



Davantage d'adhérents à la protection sociale complémentaire

En 2016, le nombre d'agents bénéficiant d'une protection sociale complémentaire grâce aux contrats proposés par le CIG et auxquels adhèrent 127 collectivités et établissements publics a encore augmenté. Ainsi, le volet santé compte 9 815 agents adhérents, soit 20 861 assurés en comptant les ayants droit (contre 7 263 agents et 15 486 assurés en 2015). Le volet prévoyance quant à lui comptabilise 18 283 adhérents (contre 16 643 en 2015).

Un Pass Petite Couronne attractif

En 2015, 14 collectivités adhèrent au Pass Petite Couronne : une collectivité sur le pack socle, 2 sur le pack socle plus et 11 sur la formule pack complet. Pour mémoire, en septembre 2014, la commission d'appel d'offres du CIG avait retenu Pluralys (ex FNASS) comme nouveau prestataire du contrat-cadre d'action sociale. Deux types de pack existent :

- un pack « socle », orienté essentiellement sur des prestations sociales destinées aux agents les plus fragiles, telles que l'accompagnement social, les prestations liées au

handicap, le plan épargne chèque-vacances bonifié, etc. Les collectivités territoriales ont toutefois la possibilité d'opter pour une variante au pack « socle » en y ajoutant deux autres prestations pour rester dans l'esprit d'un dispositif à la carte.

- un pack « complet » qui propose l'ensemble des prestations de l'action sociale (y compris celle du pack « socle ») : les prestations en faveur des enfants, les prestations fêtes, des prestations versées à l'occasion des événements de la vie et de la carrière de l'agent, des prestations loisirs et vacances, les tickets CESU. Le pack « complet » propose également une variante dans la mesure où les collectivités pourront abonder les prestations de leurs choix, le taux proposé sera calculé en fonction de leurs demandes.

2 491 avis rendus par la commission de réforme interdépartementale

En 2016, 2 491 avis ont été rendus au cours de 73 commissions (dont 15 pour les collectivités et établissements non affiliés au CIG).

Pour les collectivités et établissements affiliés, la répartition des séances est la suivante :

- 42 commissions pour les agents de catégorie C : 2 331 avis rendus,
- 9 pour les agents de catégorie B : 164 avis rendus,
- 7 pour les agents de catégorie A : 70 avis rendus.

Le nombre de dossiers reçus en 2016 par le secrétariat de la CRI est en augmentation

par rapport à 2015 ; il est de 3 240, soit une moyenne mensuelle de 270 dossiers reçus (3 077 en 2015).

Par ailleurs, en mars 2016, le secrétariat de la CRI a organisé une formation pour les représentants du personnel nouvellement désignés à la suite des élections professionnelles.

Enfin, entre les mois de juin et novembre 2016, 9 ateliers ont été organisés sur le thème de la maladie professionnelle. Ils ont réuni 148 gestionnaires de dossiers.

Enfin, en 2016, en moyenne par séance, entre 5 et 6 agents sont venus consulter leur dossier (soit plus de 9 % des dossiers). Ils étaient entre 7 et 8 en 2015 (soit plus de 11 % des dossiers). Le nombre moyen d'agents se présentant en séance reste entre 3 et 4 (stable depuis 2013).

6 959 avis rendus par le comité médical interdépartemental

A la suite de la parution d'un décret permettant le fonctionnement du comité médical en interdépartementalité, le comité médical placé auprès du CIG traite, depuis le 1^{er} décembre 2015, les dossiers des agents de toutes les collectivités et établissements de la petite couronne.

En 2016, 6 959 avis ont été rendus au cours de 43 séances, soit 162 dossiers en moyenne par séance (moyenne identique à 2015).

Le nombre de dossiers reçus en 2016 par le secrétariat du CMI est de 8 173, soit une moyenne de 681 dossiers par mois.

Répartition des dossiers par type de saisine

	2014		2015		2016	
	Dossiers	%	Dossiers	%	Dossiers	%
Accident de service	743	29	741	28	601	24
Accident de trajet	238	9	189	7	182	7
Maladie professionnelle	723	28	810	30	715	29
Temps partiel thérapeutique	207	8	187	7	206	8
Retraite pour invalidité	320	12	364	14	430	17
Allocation temporaire d'invalidité	280	11	289	11	241	10
Divers	72	3	84	3	116	5
TOTAUX	2583	100	2664	100	2491	100

L'expertise statutaire Une aide significative à l'application personnalisée des règles statutaires



Tout au long de l'année 2016, le CIG a accompagné les collectivités sur les principales réformes statutaires : modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations, loi déontologie et droits et obligations des fonctionnaires, modifications réglementaires applicables aux agents contractuels et régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. Le service retraite a été fortement sollicité.

Une diffusion statutaire proactive

S'agissant de la diffusion statutaire, une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions est diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

- une revue mensuelle, au format papier et électronique,
- la banque d'information sur le personnel BIP, en ligne,
- des mises à jour des trois volumes du Répertoire des carrières territoriales.

Ces différents supports ont permis de présenter et d'analyser les évolutions importantes survenues durant l'année : loi déontologie, mise en œuvre du protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) mais aussi de proposer des points sur certaines thématiques.

LA REVUE « LES INFORMATIONS ADMINISTRATIVES ET JURIDIQUES »

La revue mensuelle « *Les informations administratives et juridiques* » comprend une



EN 2016, LE CIG
A ORGANISÉ
UNE RÉUNION
SUR LA FORMATION
STATUTAIRE OBLIGATOIRE
ET SON IMPACT SUR
LA PROMOTION INTERNE.



**LA REVUE MENSUELLE
«LES INFORMATIONS
ADMINISTRATIVES
ET JURIDIQUES »
DU CIG EST DIFFUSÉE
PAR LA DOCUMENTATION
FRANÇAISE**

partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire, et une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois. La revue a ainsi notamment proposé :

- **des dossiers sur les thèmes d'actualité suivants** : la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, qui a été commentée dans trois numéros successifs (mai, juin, juillet) et ses premiers décrets d'application (septembre) ; le protocole PPCR, commenté dans plusieurs numéros, au fil de la parution des textes réglementaires et qui a fait l'objet d'un numéro double spécial en novembre-décembre ; les nouvelles dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels, issues d'un décret du 29 décembre 2015 et analysées en deux parties dans deux numéros de la revue (février et mars) ; la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire dans la FPT (RIFSEEP) ; la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ; le nouveau code des relations entre le public et l'administration ; la création de nouveaux cadres d'emplois : ingénieurs (avril), cadres de santé paramédicaux (mai), cadres de santé et infirmiers de sapeurs-pompiers (octobre) ; les nouvelles règles d'information de l'administration en cas d'agents poursuivis pénalement ; les dérogations aux travaux interdits pour les jeunes en formation professionnelle dans la FPT.

- **des dossiers experts sur des thèmes complexes** : les congés de longue maladie et de longue durée ; l'obligation de réserve dans la fonction publique ; les dispositions applicables en matière de personnel pour l'accueil des enfants ; la fin de détachement.

- **des dossiers pratiques pour les gestionnaires de paie** : le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2016 ; calculer les éléments de rémunération et établir un bulletin de paie.

- **une présentation des décisions du Conseil d'Etat importantes relatives à la FPT, intervenues notamment sur les thèmes suivants** : le champ d'application de l'entretien professionnel ; le droit aux

allocations chômage lors d'une réintégration après disponibilité ; le licenciement pour compétence managériale insuffisante d'un agent contractuel ; l'illégalité du mode de rémunération forfaitaire d'un agent contractuel ; le délai de recours contentieux en cas de notification incomplète.

La partie documentaire des Informations administratives et juridiques contient quant à elle une sélection de notices documentaires, classées par type de documents. Par ailleurs, un recueil semestriel des références documentaires, organisées selon un plan de classement thématique, est également édité.

LA BANQUE D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL BIP EN LIGNE

La banque de données accessible sur l'Internet compte :

- **près de 700 fiches BIP** (rubriques « fiches pratiques et « valeurs, indices et taux »),

- **plus de 10 000 sources juridiques** (rubrique « textes),

Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente et réactive, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base de la lecture quotidienne du *Journal officiel*, pour la prise en compte de l'actualité législative et réglementaire, et d'une veille juridique au quotidien, notamment sur la jurisprudence.

L'ensemble des règles statutaires en vigueur sont ainsi présentées de manière pédagogique aux utilisateurs, par les fiches, qui peuvent également accéder à la norme juridique « source », les textes, qui sont enrichis de la valeur ajoutée apportée par le CIG (date d'entrée en vigueur, mention des textes modificatifs et des textes d'application, notes d'information).

A signaler : la création de fiches spécifiques nouvelles relatives à la mise en œuvre du PPCR (étapes, textes publiés, calendrier...).

En fin d'année 2016, de nouvelles fonctionnalités techniques ont été proposées aux utilisateurs : une amélioration du mo-

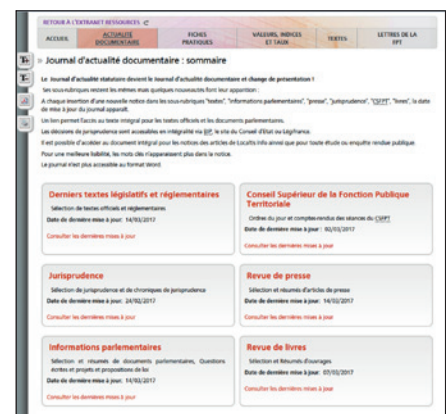
teur de recherche et une amélioration de la navigation par la mise en place de nouveaux liens hypertextes.

- **un journal d'actualité documentaire** :

cette rubrique de la banque BIP met à disposition des collectivités, les références et résumés de documents sélectionnés et traités par les documentalistes du CIG. Ces informations sont issues de près de 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaire) et complétées par une veille régulière sur de nombreux sites web institutionnels.

La mise à jour quotidienne du journal d'actualité documentaire permet aux collectivités d'accéder à un ensemble d'informations, concernant plus particulièrement les questions liées au statut mais balayant également l'actualité territoriale, et ce dans les délais les plus rapides.

En 2016, cette rubrique, auparavant dénommée journal d'actualité statutaire, a fait l'objet d'une modernisation de sa présentation. Ses sous-rubriques restent les mêmes mais des nouveautés ont fait leur apparition : affichage de la date de mise à jour, lien permettant d'accéder au texte intégral pour les textes officiels et les documents parlementaires, aux décisions de jurisprudence accessibles en intégralité, accès possible au document intégral pour les notices des articles de Localtis Info ainsi que pour toute étude ou enquête rendue publique.



En fin d'année 2016, de nouvelles fonctionnalités techniques ont été proposées aux utilisateurs de BIP. "

Nouvelle édition de l'ouvrage « Le statut en bref »

Une nouvelle édition actualisée de l'ouvrage intitulé « fonction publique territoriale / le statut en bref » a été réalisée. Sa publication est intervenue début 2017 dans la collection Découverte de la vie publique de la Documentation française. Elle intègre notamment les apports de la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Cet ouvrage destiné à des non-spécialistes du statut (agents et cadres de la FPT, candidats aux concours), présente en 10 thèmes le statut du fonctionnaire territorial.



LES RÈGLES DE RECRUTEMENT ET DE CARRIÈRE

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 :

- volume 1 : filières administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels,
- volume 2 : filières culturelle, sportive et animation,
- volume 3 : filière médico-sociale.

En 2016, une mise à jour de chacun des trois volumes a été réalisée pour tenir compte de l'évolution des règles applicables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : en juillet pour le volume 1, octobre pour le volume 2 et décembre pour le volume 3.



Le saviez-vous ?

Un accès au fonds documentaire du CIG

Le CIG dispose d'un fonds documentaire constitué de dossiers thématiques dans le domaine du droit applicable à la gestion des agents publics territoriaux, de dossiers de presse sur l'actualité et l'environnement des collectivités territoriales et d'une bibliothèque de près de 5 000 ouvrages.

Ce fonds est accessible à un public autorisé, sur rendez-vous, pour une libre consultation sur place.

Une mission de conseil juridique et contentieux RH

Le CIG, via son service du conseil juridique et du contentieux (CJC), assure une mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en ressources humaines pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent. Le service a réalisé au cours de l'année diverses analyses précontentieuses auprès de plusieurs collectivités adhérentes ainsi que des missions contentieuses consistant en l'analyse de la situation et la rédaction des écritures adressées au tribunal administratif.

Par ailleurs, le CJC est chargé d'apporter un appui juridique interne aux différents services du CIG dans l'exercice de leurs activités. A ce titre, il assure le conseil aux services dans tous les domaines du droit (droit de la fonction publique et droit administratif général, y compris droit de la commande publique), l'examen des projets de conventions, le traitement et la coordination des dossiers contentieux et précontentieux du CIG.

L'expertise statutaire - SVP statut

Le CIG, dans le cadre de l'activité de l'expertise statutaire - SVP Statut, apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et les établissements affiliés. Objectif : les aider dans l'application de la réglementation statutaire, tout en tenant compte des spécificités de chaque collectivité ou établissement, en fonction de la strate démographique, des effectifs et des personnels gérés.

En 2016, le CIG a été fortement sollicité et a fait preuve de réactivité face à l'actualité statutaire, notamment les nouvelles dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions,

des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et la mise en œuvre du protocole d'accord sur la modernisation des « parcours professionnels, des carrières et des rémunérations » (PPCR). L'aide apportée aux collectivités, à ce titre, a été particulièrement soutenue.

Le nombre de réponses téléphoniques apportées aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel est resté élevé (9 000), et identique à celui de 2015, compte tenu notamment d'une actualité statutaire chargée. Plus de la moitié des questions relèvent de sept thèmes principaux : l'indisponibilité physique, les agents contractuels, les positions administratives, la rémunération, les congés et autorisations d'absence, le recrutement et l'actualité (dont mise en œuvre du PPCR et loi déontologie).

Autre fait notable : l'adaptation accrue aux besoins et demandes des collectivités a conduit à diversifier encore plus la nature et la complexité des interventions assurées, avec la réalisation d'études statutaires transverses menées avec d'autres directions du CIG portant sur le temps de travail et l'absentéisme. L'individualisation de cet accompagnement dans l'application de la réglementation statutaire s'est traduite également par une progression du nombre des rendez-vous personnalisés de travail. Les 25 rendez-vous ont permis d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes :

- La rédaction de certains actes, tels que projets de délibération relative au nouveau régime indemnitaire, règlement intérieur, protocole d'accord syndical ;
- Les conséquences en matière de personnel de réformes structurelles : dissolution de syndicat, délégation de service public, transfert et reprise de personnel ;
- La mise en œuvre de nouvelles dispositions réglementaires : régime des astreintes et permanences, organisation des

élections professionnelles au comité technique, droit syndical ;

- La gestion de certaines situations individuelles particulières : dossier disciplinaire, licenciement, annualisation du temps de travail, mise en œuvre du PPCR et reconstitution de carrière.

2016 aura été marquée par un nombre élevé (495) de correspondances (courriers, fax et courriels), en progression par rapport à celui de 2015 (+ 10 %).

Depuis 2013, une prestation optionnelle de conseil et d'expertise statutaire, correspondant à un niveau complémentaire et distinct des interventions assurées au titre de la mission obligatoire d'assistance juridique statutaire, est proposée.

Le CIG a également poursuivi en 2016 la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de *La Gazette des Communes*, publiée une fois par mois.

SVP Statut

9 000 réponses
téléphoniques

25 rendez-vous de travail
personnalisés avec les
collectivités

494 correspondances
(courriers, fax et courriels).

Les rencontres de gestionnaires du personnel

Le CIG a organisé 12 séances d'information portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités.

1 374 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements et représentants syndicaux relevant de la petite couronne s'y sont inscrits. Ont ainsi été présentés les thèmes suivants :

- Le rapport sur l'état des collectivités et établissements publics.
- Les nouvelles dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de droit public.
- Actualité statutaire : la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

- La mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations sur la retraite

Dans sa séance du 9 mars 2015, le conseil d'administration du CIG a signé une nouvelle convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et consignations en tant que gestionnaire des fonds de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFF, pour la période 2015-2017.

Dans ce cadre, le CIG assure, pour les collectivités et établissements affiliés ainsi que pour leurs agents des missions :

- d'information pour le compte de ces fonds, portant sur la réglementation et les procédures ;
- d'organisation et d'animation de séances d'information collective à l'initiative du CIG ou à la demande des collectivités et des établissements affiliés ;
- d'intervention et d'assistance sur les dossiers et tout processus CNRACL.

Deux axes prioritaires sont arrêtés dans cette convention : la gestion active des stocks des dossiers de validation de services ; la mobilisation des employeurs dans la fiabilisation des Comptes Individuels Retraite (CIR) avec la correction des anomalies.

Parmi les faits à retenir en 2016, il faut noter la poursuite du dispositif d'extinction « validation de services » avec une aide et une assistance renforcée ; des rendez-vous individuels avec les collectivités ; une forte sollicitation du service retraite pour une collaboration et une participation dans l'organisation de salons, forums, colloques, manifestations... ; la mise en place et l'animation de séances d'information auprès des actifs ; ainsi que le développement de la dématérialisation des pièces complémentaires demandées par le gestionnaire CNRACL du dossier et du sas d'échanges.

Sa mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective a pris différentes formes :

- réunions d'information collective auprès de gestionnaires, à l'initiative du CIG : 2 ateliers d'une journée sur « *Le dossier de retraite dématérialisé* » et « *la validation des services de non titulaire* » ;

- Interventions à la demande de collectivités : 8 jours d'atelier d'information collective sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures pour des gestionnaires de 5 collectivités ;

- animation de 4 réunions d'information d'une demi-journée organisées par un conseil départemental, sur la présentation des principales dispositions de la retraite CNRACL, dans le cadre d'une session « *Préparation à la retraite* » destinée aux agents ;

- animation de 10 réunions d'information organisées par 8 collectivités, dans le cadre d'actions d'information destinées aux agents proches d'un départ en retraite.

- intervention à la demande du CNFPT : sessions de formation (4 jours au total) sur le régime de retraite CNRACL.

S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques, toujours en nombre important :

- 1 432 demandes traitées dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL ;

- 3 645 appels téléphoniques traités par le service.

De nombreuses questions étaient liées à la constitution du droit à retraite, en particulier sur les conditions à remplir concernant les départs anticipés, les dispositions applicables en matière de cumul emploi-retraite et l'extinction du dispositif « validation de services ».

Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

L'activité du service, en progression depuis le 2^e semestre 2014, s'est confirmée en 2016, notamment dans la vérification des dossiers de liquidations et de simulations de calcul. Cependant, le nombre de dossiers de validation de service transmis à la CNRACL a baissé compte tenu des difficultés rencontrées par les collectivités à obtenir les justificatifs des employeurs précédents.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 1 768 demandes complémentaires (1 672 en 2015) essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...).

Le secrétariat des organismes paritaires



2016 a vu la mise en application des nouveaux critères de choix lors de l'instruction des dossiers des fonctionnaires proposés au titre de la promotion interne. S'agissant des conseils de discipline, l'année a été marquée par la persistance d'un nombre élevé de défauts de quorum et par l'accroissement important du nombre de séances. Le comité technique/CHSCT a quant à lui examiné moins de dossiers que l'année dernière.

Les commissions administratives paritaires

En 2016, 30 CAP ont été organisées et 42 630 avis rendus (hors notation/CREP).

Par rapport à 2015, il faut noter une baisse importante de la transmission des dossiers d'avancement d'échelon (- 3 200) et d'avancement de grade (- 1 800). Pour les avancements d'échelon, cette diminution s'explique par la mise en œuvre progressive par les collectivités des premières mesures issues du dispositif relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) avec la durée unique d'avancement d'échelon en lieu et place des avancements à la durée minimum à compter de mai 2016, pour la catégorie B et certains cadres d'emplois médico-sociaux de la catégorie A. Pour les avancements de grade, ce constat paraît lié à la disposition statutaire qui pour les cadres d'emplois de catégories C et B (nouvel espace statutaire) conditionne les possibilités de nomination au choix à celles prononcées après examen professionnel

2016 A VU
UN ACCROISSEMENT
IMPORTANT
DU NOMBRE
DE SÉANCES DES
CONSEILS
DE DISCIPLINE



La répartition des saisines reste similaire aux années précédentes avec cependant un accroissement notable du nombre de dossiers relatifs aux disponibilités, mises à disposition et reclassement. Les plus importantes quantitativement concernent toujours la CAP de catégorie C (près de 77 %) et on constate une légère baisse du nombre de saisines pour la CAP de catégorie B (-3%). Le secrétariat des CAP a également pris en compte dans son activité les évolutions législatives et réglementaires en s'adaptant à leurs effets sur les procédures de saisine et sur l'application SNAPI-CAP. Notons :

- la création de la métropole du Grand Paris et des établissements publics territoriaux
- la prise en compte des incidences liées à l'actualité statutaire : mise en œuvre du PPCR, en particulier, l'avancement d'échelon sur la base d'une durée unique pour la catégorie B et certains cadres d'emplois médico-sociaux de catégorie A ; la création de nouveaux statuts particuliers (ingénieurs, ingénieurs en chefs, cadres de santé paramédicaux).
- l'affiliation, en mai 2016, de la commune de Boulogne-Billancourt.

De plus, l'activité d'instruction des dossiers soumis à l'avis des CAP s'est accompagné d'un rôle de conseil et d'assistance auprès des gestionnaires du personnel qui, outre les réponses téléphoniques et écrites (261 courriers traités), s'est aussi traduit par :

- des formations proposées aux gestionnaires de personnel afin de présenter l'application SNAPI-CAP et les procédures dématérialisées, d'avancements et de disponibilités (4 sessions),
- une participation aux « rencontres des gestionnaires du personnel » sur le thème de l'actualité des CAP et de la promotion interne.

La promotion interne

Concernant la promotion interne, il convient de retenir :

- La mise en application des nouveaux critères de choix lors de l'instruction en 2016 des dossiers des fonctionnaires proposés au titre de la promotion interne. On rappellera que ces critères adoptés en 2015 par les membres des trois CAP, ont visé un triple objectif :
 - une harmonisation nécessaire de certains critères applicables aux cadres d'emplois de catégories A et B, sans opérer pour autant de bouleversements dans l'équilibre des critères et des points.

- la prise en compte dans les critères de promotion interne du compte rendu de l'entretien professionnel, devenu pérenne depuis le 1^{er} janvier 2015.

- l'ajout au titre des critères de choix des fonctions exercées dans le cadre d'un mandat syndical, en application de l'article 15 de la loi du 13 juillet 1983.

- La poursuite de la vérification de l'accomplissement des formations de professionnalisation obligatoires prévues par les statuts particuliers. Cet accomplissement conditionne l'inscription des fonctionnaires sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne. Cela a conduit à l'organisation d'une rencontre commune (en octobre 2016) entre le CIG petite couronne et le CNFPT première couronne, à destination des responsables « formation » et « carrière » des collectivités et établissements publics affiliés au centre de gestion. Objectifs : rappeler les règles en matière de formations obligatoires qui ont une incidence sur la carrière des fonctionnaires territoriaux ; clarifier les procédures relatives aux demandes de dispenses réalisées auprès du CNFPT.

La modernisation de l'espace consacré à la procédure de promotion interne sur le nouveau site internet du CIG (fusion du site Ressources et du site internet du CIG) qui permet de diffuser aux collectivités et établissements publics affiliés, de manière plus fluide et plus lisible, les informations importantes relatives à la promotion interne (calendrier, circulaires, listes d'aptitude, documents utiles à la préparation des dossiers...).

En 2016, 5 sessions ont été consacrées à l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne au choix ou après examen professionnel.

Sur les 2 034 fonctionnaires proposés (pour l'accès aux 8 cadres d'emplois ouverts), 838 fonctionnaires ont pu figurer sur les listes d'aptitude, établies par le président du CIG au titre de la promotion interne (en 2015, 577 fonctionnaires avaient pu être inscrits sur les listes d'aptitude parmi les 1318 dossiers proposés). Parmi les 2 034 dossiers examinés en 2016, 454 (22 %) ont été écartés au motif que la condition réglementaire d'accomplissement des formations de professionnalisation obligatoires n'était pas remplie. En 2016 l'activité s'est également traduite par de nombreux échanges avec les DRH

des collectivités et établissements publics affiliés en lien avec l'instruction des dossiers de promotion interne (plus de 1 200 échanges téléphoniques, 1 774 demandes de pièces complémentaires par fax ou courriel, 138 courriers traités).

Les conseils de discipline

L'année 2016 a été marquée par un accroissement important du nombre de séances des conseils liée à la persistance d'un nombre élevé de défauts de quorum dans les instances disciplinaires (28 affaires) et aux reports (9, dont 6 à la demande de l'agent et 3 à la demande de la collectivité) : 28 séances au total ont été organisées.

Il faut remarquer que le défaut de quorum pour 28 affaires représente l'équivalent de cinq séances d'une journée. Les membres des CAP ont donc été fortement sollicités en 2016, comme en 2015.

On notera une forte croissance du nombre d'agents déferés relevant de la catégorie B, bien qu'elle reste relative par rapport au nombre total d'agents déferés qui relèvent majoritairement de la catégorie C.

A la suite des élections régionales, le conseil de discipline de recours n'a pu siéger comme prévu en janvier 2016 dans l'attente de la désignation par le conseil régional d'Ile-de-France de ses représentants siégeant dans l'instance. Ce conseil a siégé lors de 11 séances (2 séances supplémen-



“ En 2016, 30 CAP ont été organisées et 42 630 avis rendus (hors notation/CREP). ”

taires en juillet et décembre). Au total, sur 35 affaires inscrites à un ordre du jour, 10 d'entre elles ont subi un défaut de quorum (contre 6 en 2015) et ont dû être reprogrammées occupant ainsi l'équivalent de trois séances. Concernant les griefs à l'encontre des agents, les comportements ou propos irrespectueux, provocateurs, agressifs ou violents, restent les fautes les plus fréquemment reprochées. Viennent ensuite, dans l'ordre, les absences injustifiées et retards, puis les refus d'obéissance, négligences et mauvaise exécution des tâches. A noter que les détournements des moyens du service et de fonds ont beaucoup progressé.

Les conseils de discipline de 1^{re} instance

Ont été organisées 28 séances, dont 6 d'une demi-journée programmées après les séances de la CAP mobilisant ainsi fortement les membres et les présidents pour pallier les nombreux défauts de quorum.

En 2016, le nombre de saisines est resté élevé, avec 125 saisines reçues, dont 24 % concernant des fonctionnaires de sexe féminin et 76 % des fonctionnaires de sexe masculin.

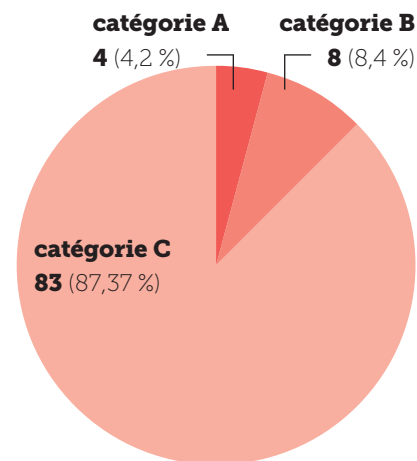
Il faut remarquer une augmentation du nombre de saisines par rapport au nombre déjà élevé de 2015 (118 dossiers). Le doublement du nombre de saisines concernant des agents relevant de la catégorie B est également à noter : 15 saisines contre 7 en 2015 et le maintien du nombre de saisines concernant des agents relevant de la catégorie A : 5 saisines en 2016, comme en 2015.

Parmi les 125 saisines de 2016, le nombre d'agents qui sont suspendus de leurs fonctions, et qui ont donc commis une faute grave, est de 54 (soit 43 %) et le nombre d'agents stagiaires déferés est particulièrement faible : 2 (soit 1,6 %).

Avis rendus par les conseils de discipline de 1^{re} instance

Parmi les 95 avis rendus, 45 étaient moins sévères que la sanction demandée par l'autorité territoriale (47,36 %), 35 étaient conformes (36,84 %) et 9 étaient plus sévères (9,5 %). Pour 2 dossiers, aucune majorité ne s'est dégagée parmi les membres du conseil (2,1 %) et pour 4 dossiers un sursis à statuer est intervenu (soit 4,2 %).

Toutes filières confondues, sur 95 avis rendus



38 dossiers proviennent de collectivités ou établissements des Hauts-de-Seine, 49 de Seine-Saint-Denis, 36 dossiers du Val-de-Marne et 2 d'un syndicat public établi à Paris.

En 2016, le conseil a inscrit 135 affaires à l'ordre du jour, dont 46 dossiers reçus en 2015, et a rendu 95 avis, dont 4 sursis à statuer.

3 retraits sont intervenus à la demande de l'autorité territoriale alors que l'examen de l'affaire était programmé.

Ces divers reports, sursis à statuer et retraits totalisent 44 dossiers, ce qui ne représente pas moins de 7 séances complètes d'une journée.

Restaient en instance à la fin de l'année 2016, 45 dossiers reçus en 2016 et 1 dossier reçu en 2015.

Le conseil de discipline de recours

Sur les 12 séances prévues au calendrier de l'année, seules 11 séances ont pu être organisées en raison de l'attente de la désignation par le conseil régional d'Ile-de-France de ses représentants siégeant au CDR après les élections régionales intervenues en décembre 2015.

Le secrétariat a reçu 24 recours, dont 8 (33 %) formés par des fonctionnaires relevant de collectivités affiliées au CIG petite couronne, 9 par des fonctionnaires de collectivités de la grande couronne, 5 par des fonctionnaires de collectivités de Seine-et-Marne et 2 du conseil régional d'Ile-de-France. Parmi ces recours, deux ont été rejetés car ils ne remplissaient pas les conditions de recevabilité.

Ont été inscrits à l'ordre du jour 35 dossiers (dont 13 reçus en 2015) et 10 affaires ont subi un défaut de quorum. Le conseil de recours a rendu 25 avis.

Le comité technique (CT/CHSCT)

Le comité technique placé auprès du CIG est consulté pour avis par les 59 collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents et le CIG lui-même. Ses avis concernent des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services et en application de dispositions législatives et réglementaires, sur un certain nombre de questions : plan de formation, régime indemnitaire, critères de l'entretien professionnel, protection sociale complémentaire, hygiène et sécurité, rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement, fixation du ratio pour l'avancement de grade, etc.

Les seize représentants qui composent cette instance ont eu à examiner en 2016, 126 dossiers à l'occasion de 9 séances alors qu'ils avaient examiné en 2015, 180 dossiers à l'occasion de 7 séances. Cette baisse s'explique en partie par le départ de plusieurs collectivités ou établissements ayant franchi le seuil des 50 agents et par la création d'établissements publics territoriaux ayant « absorbé » certaines communautés d'agglomération.

Nature des avis émis par le conseil de discipline de recours

exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans (sanction du 3 ^e groupe)	10
révocation (sanction du 4 ^e groupe)	7
exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	3
pas lieu à sanction	2
exclusion définitive du service	1
mise à la retraite d'office (4 ^e groupe)	1
licenciement pour insuffisance professionnelle : avis favorable	1

Parmi les avis rendus, 10 confirmaient la mesure (40 %) et 15 étaient moins sévères que la mesure contestée (60 %).

Le développement durable



Afin notamment de réduire son impact sur le territoire et d'en être un acteur responsable à part entière le CIG a poursuivi sa politique de développement durable en 2016. Présentation des mesures phares...



LE CIG
A ADOPTÉ
UNE DYNAMIQUE
POLITIQUE
DE DÉVELOPPEMENT
DURABLE

Un bâtiment mieux isolé pour davantage d'économies d'énergie

Afin de réduire les nuisances thermiques induites par les murs rideaux, le CIG a souhaité poursuivre l'isolation progressive des allèges vitrées par la pose d'un isolant thermique. Cette opération pluriannuelle (2016 à 2018) concernera au total près de 300 allèges.

Contact : c.lourdet-marchand@cig929394.fr

Un marché « prestations traiteurs » tourné vers une meilleure prise en compte des aspects sociaux et environnementaux

La procédure du renouvellement du marché « prestations traiteurs » s'est déroulée au dernier trimestre 2016, avec prise d'effet au 1^{er} janvier 2017. A noter que 4 des 5 lots ont été attribués à 2 nouveaux candidats, tous deux structures d'insertion par l'activité économique. Il s'agit de Baluchon (Romainville) et du Relais restauration (Pantin). En outre, tous les titulaires des lots attribués sont situés à moins de 9 km du CIG, limitant ainsi l'impact environnemental des transports.

Contact : l.queyroi@cig929394.fr

Un dispositif de télétravail étendu

L'extension du télétravail au CIG, expérimenté depuis novembre 2011 et qui concerne actuellement une vingtaine d'agents, a été validée par le Conseil d'administration du CIG lors de sa séance du 28 novembre 2016, en vue d'une mise en œuvre élargie à compter de 2017 suite au décret du 11 février 2016. Ce dispositif pourra concerner tout agent au CIG, sous réserve d'exercer des fonctions « télétravaillables » et sous certaines conditions d'éligibilité.

L'objectif poursuivi s'inscrit tout d'abord dans une démarche de développement durable, en visant l'amélioration des conditions de travail et du bien-être des agents, l'attractivité du CIG lors de futurs recrutements, la réduction des déplacements, et également un accroissement de l'efficacité de l'activité ainsi qu'une valorisation des fonctions managériales.

Contact : a.wahl@cig929394.fr

Des gobelets réutilisables mis à disposition dans les salles de réunion du CIG

Les gobelets réutilisables proposés en interne aux agents du CIG ayant eu un large succès auprès des agents, le CIG a décidé de poursuivre son engagement écologique. Désormais, les salles de réunion du CIG sont également dotées de gobelets réutilisables, disposés et entretenus par le service de la logistique. Fabriqués en France, à partir de plastique 100 % recyclé, les gobelets réutilisables permettront au CIG de réduire encore un peu plus sa production de déchets.

Opération « Don du sang solidaire »

Une opération de Don du sang solidaire la nouvelle formule proposée par l'Etablissement Français du Sang a séduit les agents pour sa première mise en place au CIG.



Juillet 2017

CIG petite couronne



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

1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin cedex
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81
www.cig929394.fr