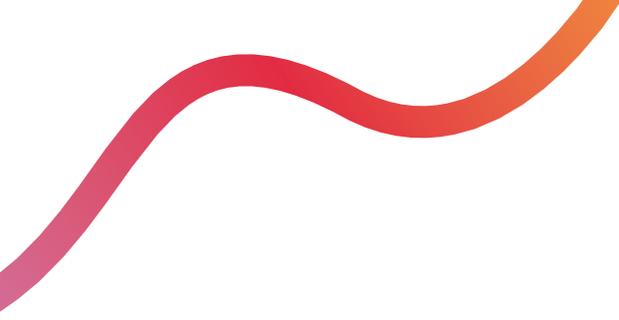


Bilan d'activité

2024



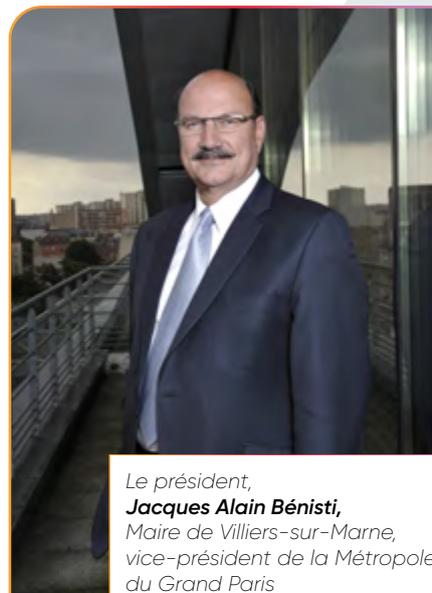
ÉDITO

POUR UN SERVICE PUBLIC TOUJOURS PLUS EFFICACE ET INNOVANT

Dans un environnement en constante évolution, notre établissement demeure un partenaire de confiance pour vous, collectivités et établissements publics affiliés. Plus que jamais, notre mission est de vous accompagner en vous apportant des solutions concrètes, adaptées à vos besoins. Comme vous pourrez le constater en lisant ce document qui fait la synthèse des « faits marquants », l'année a été marquée par des réalisations significatives : des projets structurants, des innovations au service du territoire et un engagement renforcé pour répondre aux défis du quotidien.

Ces avancées ne sont pas le fruit du hasard, mais bien celui d'un travail collectif, d'une expertise reconnue et d'une volonté constante d'améliorer le service rendu. Notre établissement se veut un facilitateur, un accélérateur de projets, un soutien fiable face aux transformations que connaissent nos collectivités. En 2024, nous avons poursuivi cette dynamique, avec la même exigence, la même rigueur et la même proximité.

Je tiens à remercier toutes celles et ceux qui contribuent chaque jour à cette réussite : vous, qui nous faites confiance, nos équipes engagées et nos partenaires mobilisés. Ensemble, nous continuerons à bâtir des solutions adaptées pour un service public toujours plus efficace et innovant.



*Le président,
Jacques Alain Bénisti,
Maire de Villiers-sur-Marne,
vice-président de la Métropole
du Grand Paris*

SOMMAIRE

Affiliations, stratégie financière, développement durable	p. 5
Emploi, recrutement et concours	P. 9
Pilotage et assistance RH	P. 15
Conseil et ressources statutaires	P. 18
Dialogue social, instances et médiation	p. 23
Prévention, santé et accompagnement social	p. 26

Un conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune



Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (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. Il élit un bureau et un président.



Le président du CIG est Jacques Alain BÉNISTI, maire de Villiers-sur-Marne, vice-président de la Métropole du Grand Paris.

Vice-présidents

- **Philippe LAURENT**, 1^{er} vice-président, en charge de la santé et de la prévention (dont les contrats de groupe)
- **Françoise KERN**, adjointe au maire de Pantin, 2^e vice-présidente, en charge des CAP, des systèmes d'information et de leur sécurité, de la stratégie de la donnée et des transitions écologique et numérique
- **Catherine DESPRES**, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente, en charge du dialogue social et de la médiation
- **Anthony MANGIN**, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, en charge de l'emploi et des concours
- **Philippe LAUNAY**, adjoint au maire de Levallois-Perret, 5^e vice-président, en charge des finances et de la commande publique
- **Fernand BERSON**, adjoint au maire de L'Haÿ-les-Roses, 6^e vice-président, en charge des expertises juridiques

et statutaires

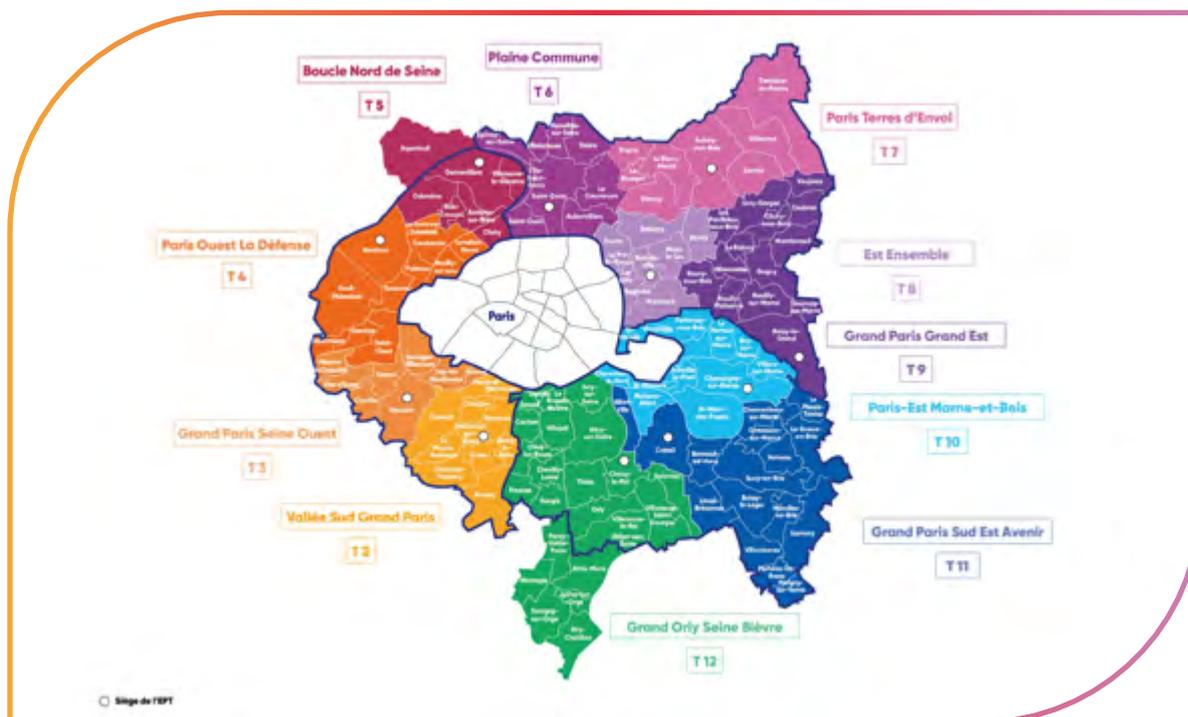
Autres membres du bureau

- **Marie CHAVANON**, maire de Fresnes
- **Jean-Luc CAEDDU**, adjoint au maire de Maisons-Alfort
- **Sabrina ASSAYAG**, adjointe au maire des Pavillons-sous-Bois
- **Christine CERRIGONE**, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
- **Belaïde BEDREDDINE**, adjoint au maire de Montreuil
- **Bernard FOISY**, conseiller municipal du Plessis-Robinson

Toute la composition du conseil d'administration sur :

www.cig929394.fr

> Rubrique CIG Petite Couronne



100 % d'affiliés

Au 31 décembre 2024, **tous les établissements publics et collectivités territoriales de son ressort sont affiliés au CIG**, soit 329. 155 le sont à titre obligatoire (47,11 %), 174 à titre volontaire (52,89 %).

En 2024, des établissements publics ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires. Il s'agit des caisses des écoles d'Aubervilliers et de Fontenay-sous-Bois ; du Syndicat mixte pour la production et la distribution de chaleur de Bonneuil-sur-Marne ; du Syndicat intercommunal pour le conservatoire à rayonnement régional d'Aubervilliers / La Courneuve ; du Syndicat intercommunal à vocation unique de restauration collective entre Le Blanc-Mesnil et Pantin (SIVURESC).

Par ailleurs des établissements ont été créés ou réintégrés en 2024 : le conservatoire à rayonnement régional d'Aubervilliers-La Courneuve Jack Ralite (CRR 93) et le CCAS de Montrouge (qui emploie de nouveau des agents au 1^{er} septembre 2024).

// Affiliations

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	11	25	13	27	25	22	0	0	123
CCAS	6	21	9	27	21	19	0	0	103
CDE	3	5	1	5	2	2	0	0	18
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	7	0	10	1	18	2	0	6	44
Autres établissements	3	0	3	1	4	0	1	1	13
OPH	4	0	7	0	2	0	0	0	13
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Total	36	54	45	64	73	48	2	8	329

Cela représente un effectif global de 147 605 agents, au 31 décembre 2024, soit 89 003 agents titulaires et 58 602 agents non titulaires.

Une stratégie financière tournée vers les affiliés

En 2024, le CIG a poursuivi sa stratégie de proximité avec ses affiliés dans un contexte incertain. Le budget, présenté pour la première fois selon l'instruction M57, reflète cette volonté d'assurer une meilleure couverture du territoire et consolider le lien de confiance avec les affiliés, tout en faisant évoluer ses modalités de travail pour gagner en efficience.

La stratégie financière repose sur quatre piliers :

- Le maintien du **taux de cotisation à 0,50 %** jusqu'à la fin du mandat, afin de donner de la visibilité aux affiliés et leur garantir des marges de manœuvre budgétaires ;
- **L'utilisation des excédents antérieurs cumulés pour autofinancer les dépenses** de fonctionnement comme d'investissement, donc sans recours à l'emprunt jusqu'à la fin du mandat ;
- **Une gestion responsable des ressources**, avec une attention particulière portée sur l'efficience de l'organisation et le pilotage de la masse salariale ;
- **Une refonte de la politique tarifaire** qui permettra d'harmoniser les modes de fixation des recettes ; la réflexion reposera sur l'analyse des coûts complets des missions, grâce à la comptabilité analytique. Progressivement, les recettes des missions facultatives seront dynamisées et viendront financer la création des postes utiles, notamment pour les activités de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH, d'accompagnement des transitions, d'assistance GRH, de conseil en organisation ou de prévention.

1. Une section de fonctionnement déficitaire en raison des choix de gestion opérés pour assurer une réponse efficace aux besoins croissants des affiliés

Les dépenses totales de fonctionnement s'élevaient à 34,29 millions en 2024 (+ 3,25 M€ par rapport à 2023), une fois intégrés les charges rattachées de l'année. Principale explication : les charges de personnel, indemnités de jurys de concours incluses, qui représentaient 69 % des dépenses réelles de fonctionnement en 2024. Elles ont en effet fortement progressé entre deux exercices, passant de 21,73 à 23,65 millions d'euros. Cette évolution atteste de la poursuite du développement des missions à la fois obligatoires et facultatives en direction des affiliés, conformément au projet d'établissement du CIG. Ainsi, 2024 a vu la création d'une « task force » au

conseil médical, visant à former et accompagner les gestionnaires RH des collectivités afin de poursuivre les efforts de réduction des délais de traitement. De même, les services retraite et promotion interne ont été renforcés. Les effectifs de la mission de pilotage de la masse salariale et de la donnée RH ont été pérennisés et une mission de chargé de développement durable a été créée. Elle s'adressera avant tout aux affiliés, pour les aider à anticiper les effets du réchauffement climatique sur leurs organisations de travail.

Les autres charges de fonctionnement sont restées globalement stables, comme en attestent les charges à caractère général par exemple, une fois retranché le remboursement des décharges d'activités de service (DAS, représentant 2,11 millions) rattaché pour la première fois à ce chapitre en 2024. Hors impact des DAS, la consommation des crédits affectés aux prestations repas, aux fournitures administratives, à la formation, à l'organisation des concours, à l'intervention des prestataires ou aux fluides s'est donc poursuivie en 2023, à un niveau globalement similaire (6,8 millions) à celui de 2022 (6,44 millions).

De leur côté, les recettes totales de fonctionnement atteignent 31,3 millions en 2024 (+ 1 million d'euros par rapport à 2023).

Cette évolution s'explique par la dynamique favorable des principales recettes :

- **Le produit des cotisations** a légèrement progressé de 1,71%, s'élevant à 18,52 millions d'euros en 2024 contre 18,21 en 2023, maintenant ainsi une dynamique favorable malgré un taux inchangé (0,50 %) bien plus faible que celui encore appliqué en 2019 (0,60 %). Au niveau national, le CIG a instauré le plus bas taux institué par les centres de gestion.

- De même, **la compensation financière versée par le CNFPT** depuis le transfert des missions « Organisation de concours », « Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi » et « Reclassement des fonctionnaires inaptés » s'est établi en 2024 à un niveau conforme aux versements constatés ces

dernières années, après la forte baisse constatée en 2022 (du fait de la réduction de cotisation décidée par le CNFPT en soutien aux collectivités confrontées à la crise sanitaire).

- Les recettes perçues sur les cotisations à la Banque d'informations pour la gestion du personnel (BIP) ont progressé de 103 000 euros, avec un total de 1,17 million ;
- S'établissant à près de 2 millions en 2024, les recettes des reversements liés **à l'organisation des concours** sont restées globalement stables en 2024 (+ 28 000 euros, d'un exercice à l'autre), de même que les produits tirés de **la mission Intérim** (1,73 million d'euros), de **l'EIPRP** (+ 45 000 euros, avec 1,08 million) ou des permanences **des assistantes sociales du travail** (0,77 million, soit + 55 000 euros).

Le résultat déficitaire (- 2 994 756,79 €) dégagé par la section de fonctionnement en 2024 s'explique donc principalement par l'évolution des charges de personnel liée au développement des missions à destination des affiliés, conformément aux objectifs stratégiques du mandat 2020-2026.

2. Une section d'investissement témoignant des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés et assurer de bonnes conditions de travail aux agents du CIG.

Les opérations d'équipement du CIG ont répondu en 2024, eux aussi, aux quatre grandes orientations stratégiques du projet d'établissement « Proximité 2 » 2023-2026 : accompagner et renforcer le lien avec les

affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels ; poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources.

Ces axes ont guidé le CIG dans ses différentes interventions qui ont atteint 1,78 million en 2024 (contre 3,11 millions l'année précédente) et parmi lesquelles on peut notamment citer les opérations suivantes :

- Cœur de réseau SI (396 628,58 euros) ;
- Dématérialisation des instances paritaires (282 978 euros) ;
- Acquisition de matériels informatiques (180 943,88 euros) ;
- Développement d'une solution de CRM (153 933,46 euros) ;
- Travaux sur le bâtiment (131 737,20 euros) ;

Ce niveau de dépenses correspond à celui constaté lors de l'exercice 2022.

Quant aux recettes, elles se sont établies à 1,15 million d'euros, composées de deux parts distinctes : le remboursement de la TVA acquittée en 2022 (157 677,27 euros) ; la dotation aux amortissements (1 million d'euros).

Le CIG s'appuie en effet sur les excédents de fonctionnement reportés pour financer ses dépenses d'équipement et donc de poursuivre son développement sans recourir à l'emprunt.

Dans ces conditions, **la section d'investissement a clôturé l'exercice 2024 en déficit de 621 043,17 euros.**





Une politique de développement durable ambitieuse

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le CIG applique la nomenclature M57, impliquant la présentation d'un rapport sur le développement durable. Ce rapport s'inscrit dans les objectifs de l'Agenda 2030 de l'ONU et couvre les actions internes et territoriales du CIG.

Le groupe projet développement durable, actif depuis 2018, a poursuivi ses actions en 2024, soutenu par une enveloppe budgétaire de 84 000 € et un engagement fort des agents (70 jours cumulés). Les initiatives ont porté sur la gestion responsable des ressources, la promotion des mobilités douces, la transition énergétique et la structuration de la démarche.

Parmi les actions phares :

- **Organisation des Semaines du développement durable**, mobilisant plus de 380 agents autour d'ateliers, défis et sensibilisations.
- **Intégration de critères durables dans les achats publics**, avec des exigences sur la réduction des déchets, la consommation énergétique et l'éco-conception.

- **Opération « Coup de balai informatique »**, ayant permis de libérer 10 % des données stockées.

- **Don de matériel informatique à Emmaüs Connect**, favorisant l'économie circulaire et l'inclusion numérique.

Le CIG a obtenu en 2024 la médaille d'or du label « Employeur Pro-Vélo », récompensant ses efforts pour promouvoir l'usage du vélo : stationnements, flotte de vélos, formations, communauté Teams, etc. L'événement « Mai à vélo » a renforcé cette dynamique.

Sur le plan énergétique, plusieurs audits ont été réalisés (bâtiment, GTB, photovoltaïque), avec des projets concrets à venir comme la rénovation du toit-terrasse et l'amélioration de l'isolation.

Enfin, pour pérenniser et amplifier cette politique, la création d'un **poste de chargé de mission transition écologique** a été programmée pour début 2025. Ce poste vise à structurer une approche transversale, accompagner les collectivités affiliées, renforcer la marque employeur et anticiper les impacts de la transition écologique sur les métiers territoriaux.

EMPLOI,

RECRUTEMENT ET CONCOURS

L'organisation de 6 concours et 6 examens professionnels

6 091 candidats se sont inscrits aux 6 concours et 6 examens professionnels organisés par le CIG en 2024. Ces opérations ont nécessité :

- 7 jours d'épreuves écrites pour un total de 3 071 candidats présents ;
- 65 jours d'épreuves orales et 18 jours d'épreuves pratiques ;
- 105 sujets d'écrits conçus (principalement dans le cadre de la cellule pédagogique nationale), 24 sujets de bureautique, 13 sujets d'épreuves pratiques pour le concours et l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2^e classe, 7 sujets de langue et 14 livrets d'entretien détaillés pour les concours et examens ;
- 44 concepteurs de sujets, 176 correcteurs, 448 examinateurs ;
- 2 172 candidats ont été déclarés lauréats.

Au cours de cette année, la direction des concours du CIG a par ailleurs consolidé le processus de dématérialisation des épreuves orales. Plusieurs concours et examens étaient notables par la complexité de leur organisation ou l'importance de leurs effectifs :

Le CIG a organisé pour la troisième fois les 2 examens professionnels de promotion interne pour l'accès au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux. Les candidats avaient à choisir entre 5 spécialités et 14 options, ils passaient 2 épreuves écrites d'admissibilité et 1 épreuve orale d'admission. L'examen professionnel de professeur d'enseignement artistique a fait l'objet d'une organisation nationale avec une répartition des spécialités et des disciplines entre les centres de gestion. Dans ce cadre, le CIG a pris en charge 4 disciplines de la spécialité musique, à savoir « professeur d'accompagnement musique et danse », « écriture », « culture musicale » et « contrebasse ». Les épreuves pédagogiques se sont déroulées dans les locaux du CRR 93, et dans ceux du conservatoire de L'Haÿ-les-Roses.

Les concours et l'examen professionnel d'adjoint

technique principal de 2^e classe qui avaient débuté le 18 janvier 2024, date de l'épreuve écrite d'admissibilité, se sont achevés le 10 décembre, avec le jury d'admission. Pour les concours, 1 167 postes étaient ouverts (701 en externe et 466 en interne). Le jury a prononcé l'admission de 108 lauréats (31 en externe et 77 en interne). Concernant l'examen professionnel d'avancement de grade, 120 candidats ont obtenu une moyenne générale égale ou supérieure à 10/20 et ont été déclarés admis par le jury. Le CIG a également organisé les concours de gardien-brigadier de police municipale. Les épreuves écrites se sont déroulées le 14 mai 2024 à Paris Montreuil Expo. Cette session comptait 1 454 inscrits (1 190 pour le concours externe, 207 pour le concours interne réservé aux ASVP et 57 pour le concours interne réservé aux gendarmes adjoints volontaires et aux adjoints de sécurité). Rappelons que le nombre de postes ouverts aux concours s'élevait à 370. À l'issue des épreuves, le jury a prononcé l'admission de 282 candidats. Les concours de gardien-brigadier de police municipale seront à nouveau organisés en 2026 par le CIG Petite Couronne.



L'AVENIR DES CONCOURS

La commission recrutement-concours de l'association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG), présidée par Xavier Bastard, directeur général du CIG, a poursuivi les chantiers nationaux initiés en 2023.

Parmi ces chantiers, l'élaboration de propositions, en lien avec la Fédération nationale des centres de gestion, visant à réformer les concours. Ces propositions auront vocation à être transmises au gouvernement et visent à adapter les concours aux réalités des besoins et attendus des collectivités territoriales.

Un partenariat vivant entre le CIG Petite Couronne et France Travail Île-de-France

En 2024, de nombreuses actions ont pu être mises en place dans le cadre de la convention de partenariat signée par Nadine Crinier, directrice régionale de France Travail Île-de-France, et Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, signée fin 2023.

Parmi celles-ci, on peut citer :

- 2 webinaires d'information sur la fonction publique territoriale à destination des conseillers France Travail ;
- Une action ciblée pour former des conseillers référents France Travail de la Seine-Saint-Denis sur les métiers en tension. Ils pourront ainsi proposer aux collectivités des candidats qualifiés parmi leur vivier de demandeurs d'emploi ;
- L'organisation de journées d'informations collectives pour sélectionner les demandeurs d'emploi souhaitant intégrer les dispositifs de formation découverte métier et GFI-RH ;

- Un webinaire d'information à destination des DRH des collectivités sur le dispositif **d'immersion professionnelle**.



Une 2^e édition pour « Objectif emploi public », un programme d'accompagnement de jeunes diplômés

Les 19 et 20 septembre 2024, le CIG a organisé, pour la 2^e année consécutive, un programme complet d'accompagnement à l'emploi public à destination de jeunes diplômés en recherche d'un poste dans la fonction publique.

Ce dispositif, initialement lancé en 2023 avec l'association La Cordée et la DGAFP, a été repris en 2024 sous le pilotage du CIG. Pendant 2 jours, les participants ont bénéficié

d'un entraînement approfondi : préparation à l'entretien, décryptage des offres d'emploi, travail sur les outils de candidatures, afin de maximiser leurs chances d'intégration dans la fonction publique territoriale.

Cette initiative confirme l'engagement du CIG pour favoriser l'accès à l'emploi public et accompagner efficacement les talents vers les collectivités territoriales.

La promotion des métiers en tension

Le CIG Petite Couronne a intensifié la **valorisation des métiers en tension et méconnus**, notamment les **carrières juridiques**, en partenariat avec les universités de la petite couronne des actions en faveur des **métiers de la sécurité** se sont aussi développées, notamment avec France Travail et les lycées spécialisés, pour sensibiliser aux opportunités du concours de gardien-brigadier de police municipale.

Sur le site Internet du CIG les **témoignages vidéo** d'agents en poste se sont enrichis avec 2 nouvelles professions mises en lumière : **auxiliaire de puériculture et gardien-brigadier de police municipale**.

En 2024, le CIG Petite Couronne a participé à **12 salons et forums**, touchant plus de **1 700 candidats**. Le CIG participe à des salons généralistes comme Paris pour l'emploi ou ceux dédiés à la reconversion, tels que Nouvelle Vie Professionnelle et le Salon du Travail et de la Mobilité, ou sur des secteurs en tension, notamment le forum ESTP destiné aux ingénieurs en travaux publics.

Enfin, pour **informer sur les métiers territoriaux** et les

modalités d'accès, un **webinaire de découverte de la fonction publique territoriale** est proposé tous les 2 mois aux candidats inscrits sur le site emploi territorial. Il est **complété par un atelier** en présentiel sur les outils de candidature et un **accompagnement individuel** préparant aux recrutements dans les collectivités de la petite couronne.



Une 2^e édition du forum pour l'apprentissage « Apprenti ? Je dis oui ! »



Le 30 avril 2024, le CIG Petite Couronne a organisé la 2^e édition du forum « Apprenti ? Je dis oui ! », en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT. L'événement a rassemblé 24 collectivités ainsi que la DRIEETS et Cap Emploi, attirant un peu moins de 200 étudiants venus découvrir les opportunités d'apprentissage dans la fonction publique territoriale. Au-delà des rencontres avec les recruteurs, les étudiants ont bénéficié de séances de coaching, de conseils sur leur CV et leur profil en ligne, ainsi que d'un espace concours animé par la direction des concours. Un « bar à photos » a également permis à 70 apprentis et 8 collectivités de réaliser un portrait professionnel.

Des conférences sur l'identité professionnelle, l'usage des réseaux sociaux, le statut des apprentis ou encore l'accompagnement du handicap ont enrichi cette journée d'échanges.

Former de nouveaux gestionnaires finances-RH pour les collectivités de la petite couronne

Du 5 février au 9 avril 2024, le tout 1^{er} cursus de gestionnaire en finances et ressources humaines a permis de former 15 agents, qui ont pu être recrutés en mission d'intérim de 6 mois par des collectivités volontaires à l'issue de la formation. Cette action s'inscrit notamment dans le cadre du partenariat entre le CIG et France Travail. Animée par ADIAJ Formation, et en partie par des agents du CIG, la formation a porté sur l'organisation de la fonction publique territoriale, la gestion de carrière et la rémunération, ainsi que la comptabilité et les marchés publics. Elle a aussi intégré 2 semaines de stages de terrain. La création de cette formation est l'une des actions prévues dans le plan global en faveur de l'attractivité de l'emploi territorial du CIG.

Elle permet d'amener de nouveaux profils de candidats vers les métiers territoriaux, tout en répondant aux besoins des collectivités affiliées en matière de recrutement.



Une réponse au besoin en profils de gestionnaires carrière-paie

Sur l'année 2024, près de 400 offres pour un profil de gestionnaire carrière-paie ont été diffusées sur le site emploi territorial en petite couronne. Pour continuer de répondre aux difficultés de recrutement sur ces postes, le CIG propose des formations courtes, via les formations découvertes métier développées par le service accompagnement des parcours et intérim de la direction de l'emploi territorial. En 2024, le CIG a proposé une formation « découverte du métier de gestionnaire carrière paie » d'une durée de 12 jours dans ses locaux à Pantin. Les candidats ont ensuite été positionnés dans les collectivités via la mission d'intérim territorial du CIG. 4 collectivités ont pu accueillir les 4 candidats formés.

Depuis 2017, 48 candidats ont pu bénéficier du dispositif et devenir agents de collectivités.



Une mission d'intérim territorial qui s'intensifie

Avec 81 conventions-cadre en cours, la mission d'intérim a vu s'accroître la diversification des collectivités utilisatrices de la prestation. 56 nouvelles missions au sein de collectivités ou établissements du territoire ont vu le jour dont plusieurs ont fait l'objet de prolongations. En diversifiant les profils proposés aux collectivités, la mission intérim alimente un vivier qui a permis à 30 agents remplaçants d'être recrutés

par des collectivités sur des postes vacants depuis parfois de longs mois. Ils étaient déjà 20 à être recrutés l'année précédente à l'issue de leurs missions.

Pour en savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/interim-territorial

Conseil en orientation professionnelle : un outil multiservice pour les agents et ceux qui les accompagnent



Le conseil en orientation professionnelle confirme son rôle d'outil efficace dans l'accompagnement individuel des agents, quel que soit le motif de la demande : bilan à mi-carrière, orientation, usure professionnelle, réorganisation d'un service, période de préparation au reclassement,

etc. 7 collectivités ont fait appel au dispositif, ce qui a permis d'accompagner 10 agents dans leur réflexion sur leur parcours, leur portefeuille de compétences, l'étude de différents postes, les préconisations en termes de formation et d'environnement de travail favorable.

Un accompagnement renforcé des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) qui permet de nombreux retours à l'emploi



Grâce aux actions d'accompagnement du CIG Petite Couronne, 7 agents sont sortis du dispositif de prise en charge, contre 4 l'année précédente.

Le bilan de parcours professionnel : un nouveau dispositif au service de l'évolution professionnelle



Ce nouveau dispositif d'accompagnement des parcours constitue une obligation pour les collectivités. Pour les aider à y répondre, le CIG a mis en place une 1^{re} session d'accompagnement collectif. Ouvert à tous les agents territoriaux de la petite couronne, cet accompagnement réunit une dizaine d'agents pendant 6 journées de travail en collectif. Ce processus permet aux participants de faire le bilan de leur parcours professionnel, de s'interroger sur leurs sources de motivation et leurs perspectives de carrière, et de réfléchir à un plan d'action pour déployer leur projet. La réflexion en collectif offre

une dynamique spécifique, à travers le partage d'expériences, l'effet miroir entre les participants, mais aussi le développement d'un réseau professionnel. Le dispositif sera reconduit en 2025 et les années suivantes.



Des dispositifs pour sécuriser les déclarations de vacance d'emploi



Le nombre des déclarations de vacance d'emploi (DVE) saisi en 2024 sur le site emploi territorial est relativement stable, avec un total de **55 856 déclarations de création et vacance d'emploi**, représentant une baisse de 4 % par rapport à 2023. Le taux de nomination, quant à lui, augmente de 13 % pour atteindre **41 % de nominations**. Désormais récurrentes, les **2 matinées DVE** annuelles ont rassemblé cette année près de **318 participants**, soit une hausse de plus de 13 %.

L'**atelier DVE en présentiel** est proposé pour approfondir les connaissances sur le contexte réglementaire et favoriser un échange de pratiques entre collectivités. **17 agents RH** de collectivités ont pu en bénéficier en 2024. En 2024, l'atelier SET consacré à la prise en main du site emploi territorial a permis d'accompagner **57 collectivités** à travers 29 sessions, réunissant 102 participants.

Un nombre d'offres toujours en hausse et un doublement de candidats en deux ans sur le site emploi territorial

Le nombre d'offres diffusé sur le site emploi territorial continu d'augmenter d'année en année. En 2024, **28 463 offres d'emploi** ont été publiées par les collectivités et établissements publics de petite couronne. Il représente une augmentation de 36 % par rapport à 2023, et un volume qui a triplé depuis 2021.

Cette année, les spécialités les plus recherchées concernent principalement l'éducation, l'animation et la jeunesse, ainsi que les domaines de la citoyenneté, de l'enfance et de la culture.

Accédez aux baromètres sur la page suivante : www.cig929394.fr/grh/emploi/barometre-emploi

En 2024, **3 424 candidats se sont inscrits** sur le site emploi territorial pour rechercher un poste en priorité en petite couronne, représentant une augmentation de 112 % depuis 2022.

Les conseillères emploi du service promotion de



l'emploi territorial ont suivi individuellement **357 candidats**, soit une hausse de **70 %** par rapport à l'année précédente. Elles les ont aidés dans leurs démarches de recherche et d'optimisation de leurs candidatures pour des postes en petite couronne.

Une gestion optimisée des listes d'aptitude

En 2024, la gestion des listes d'aptitude a concerné **40 listes après concours et 19 listes après promotion interne**, engendrant l'activité suivante :

- **Pour les listes d'aptitude après concours** : 6 nouvelles listes, 2 230 attestations d'inscription envoyées, 5 162 relances et 25 arrêtés de réinscription ;

- **Pour les listes d'aptitude après promotion interne** : 5 nouvelles listes, 406 attestations d'inscription envoyées, 234 relances et 10 arrêtés de réinscription.

Pour soutenir les lauréats, un dispositif d'accompagnement a été maintenu, avec **2 webinaires d'information et d'échange**, auxquels **300 lauréats ont participé**, 3 sessions d'entretiens individuels pour lesquelles une trentaine de lauréats ont sollicité le CIG, et 3 ateliers dédiés aux outils de candidature pour une trentaine de lauréats du concours d'attaché.

Quant aux taux de « reçus-collés », qui désignent les lauréats n'ayant pas pu faire valoir leur concours dans le délai imparti et ayant demandé une réinscription, les résultats restent particulièrement faibles cette année.

PILOTAGE ET ASSISTANCE RH

Égalité femmes-hommes dans les collectivités : la poursuite des ateliers d'échange de pratiques

Lancés en 2021 afin d'accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur plan d'action, les ateliers d'échange de pratiques se sont poursuivis cette année comptabilisant en moyenne une trentaine de participants à chaque session. Partage de ressources, retours d'expérience, intervenant extérieur ou encore échange en sous-groupe, les formats peuvent varier selon les thé-

matiques abordées. En 2024, 3 ateliers ont ainsi pu être proposés sur les thématiques suivantes :

- Le renouvellement du plan d'action et le 8 mars ;
- Le déroulement de carrière des femmes et des hommes ;
- Les écarts de rémunération.

68 %

C'est le taux de retour global du Rapport social unique sur l'état des collectivités (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2022. Cela représente 226 collectivités et établissements publics sur les 334 que compte la petite couronne.

Ces données sont présentées de manière synthétique dans le bilan social consultable en ligne.

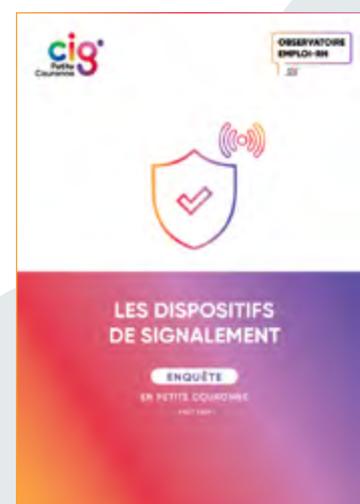
En savoir plus : www.cig929394.fr/publications/etudes-petite-couronne

Trois nouvelles études thématiques

2024 a vu la publication de 3 études et outils pour les collectivités de petite couronne :

- **L'enquête sur les dispositifs de signalement des violences en petite couronne** a pour objectif de présenter les différentes modalités de mise en œuvre du dispositif, d'enrichir la réflexion, de promouvoir les bonnes pratiques et d'identifier les obstacles ainsi que les leviers d'action pour les collectivités ayant expérimenté ce dispositif.

Consulter : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_sur_les_dispositifs_de_signalement_vf.pdf





- **L'étude sur les départs en retraite en petite couronne** porte sur les évolutions des départs en retraite et les caractéristiques des agents concernés entre 2014 et 2020. Elle constitue un point de référence pour une prochaine enquête sur les années suivantes qui permettra, entre autres, de mesurer l'impact de la réforme 2023.

Consulter : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/quantifier_les_absences_aout2024_vd.pdf

- **Quantifier les absences** est un support destiné aux professionnels RH, qui présente les principaux indicateurs liés à l'absentéisme, leur portée, mais aussi leurs limites. Il vise à attirer l'attention sur les nombreuses précautions que nécessite l'interprétation de ces données. L'objectif est d'offrir quelques clés pour optimiser l'exploitation de vos données et en faire une analyse éclairée.

Consulter : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/quantifier_les_absences_aout2024_vd.pdf

Télétravail : une nouvelle offre de service pour accompagner les besoins des collectivités

Bien-être au travail, attractivité, fidélisation des collaborateurs... Les raisons pour mettre en place le télétravail sont diverses. C'est l'un des enseignements de l'enquête « Les pratiques de télétravail », réalisée en 2024, auprès d'une cinquantaine d'affiliés. Cette enquête s'inscrit dans une réflexion plus large du CIG sur le télétravail. Elle a ainsi été complétée par un diagnostic externe (entretiens avec des DRH ayant ou non mis en place le télétravail, analyse du RSU) et interne au CIG (veille documentaire, consultation de services). Ces éléments ont conduit à la création d'une offre de service pour accompagner les collectivités dans la mise en place, dans le pilotage et dans l'évaluation de leurs dispositifs de télétravail. Le CIG mobilise une équipe pluridisciplinaire et transversale, composée des experts de l'emploi, du conseil en organisation, de la prévention, du juridique et du statut. En coordonnant ses forces vives, le CIG peut ainsi répondre de manière souple et adaptée aux demandes des collectivités.



Consulter : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_teletravail_mars2024.pdf

Temps de travail : l'offre du CIG évolue

La mission « Temps de travail » du CIG, lancée dans la foulée de la loi de transformation de la fonction publique de 2019, s'est enrichie en 2024 de 2 nouvelles modalités de prestation pour répondre aux nouveaux enjeux en matière de temps de travail.

La 1^{re} concerne la semaine de 4 jours. Le CIG propose de réaliser une étude de faisabilité sur un projet d'organisation de ce type.

La 2^e propose l'organisation d'ateliers collectifs sur

les thématiques liées au temps de travail à raison de 2 fois par an. Les collectivités peuvent également demander la mise en place d'un atelier *ad hoc*, à destination de leurs directions opérationnelles.

La mission d'accompagnement sur mesure, quant à elle, se poursuit. Au-delà des 1 607 heures, beaucoup d'employeurs territoriaux expriment encore le besoin de clarifier leurs cycles de travail, dans une perspective d'optimisation et d'harmonisation.

Prestations complémentaires retraite : 5 nouvelles conventions

Durant l'année 2024, le service retraite du CIG Petite Couronne a conclu 5 nouvelles conventions de prestations facultatives en vue de pallier le manque de compétence retraite au sein de ces collectivités (départ de gestionnaire retraite, passage en gestion intégrée...).

Par ailleurs, 4 autres conventions commencées en 2023 se sont poursuivies en 2024.

Grâce à ces conventions, le service retraite forme également les futurs gestionnaires à la gestion des dossiers de retraite.



L'assistance GRH aux collectivités : une montée en puissance de la mission

En 2024, le service assistance à la gestion des ressources humaines aux collectivités a vu son activité fortement augmenter, avec un accompagnement ponctuel de plusieurs établissements et collectivités et l'intégration en assistance GRH d'un OPH au 1^{er} octobre.

Le service propose trois types de conventions. La convention assistance GRH s'adresse à des collectivités/établissements de petite et moyenne taille qui choisissent d'externaliser complètement leur gestion RH (5 collectivités/établissements en 2024). La mission

« intervention ponctuelle », née au printemps 2023, porte sur la gestion opérationnelle de dossiers précis et se réalise dans les locaux de la collectivité. Elle propose un accompagnement sur-mesure, le périmètre et le contenu des prestations opérationnelles étant définis au préalable d'un commun accord (4 établissements publics à raison de 32 journées en 2024). Enfin, la mission de gestion des allocations chômage pour le compte des collectivités, créée en 2022, a permis de traiter 91 dossiers pour 9 collectivités et établissements publics.

CONSEIL

ET RESSOURCES STATUTAIRES

Publications statutaires : mieux connaître les besoins et les usages des utilisateurs

En 2024, 2 questionnaires ont été réalisés pour BIP et le Répertoire des carrières territoriales (RCT) afin de mieux connaître les besoins et les usages des utilisateurs. 280 personnes ont répondu au questionnaire BIP (51 % petite couronne et 49 % hors petite couronne) et 363 au question-

naire RCT (57 % petite couronne/ 43 % hors petite couronne). Par ailleurs, une formation en intra a été organisée pour tous les agents du service des publications à l'écriture efficace pour « dynamiser » les 3 publications (IAJ, RCT et BIP).

La banque d'informations statutaires pour la gestion du personnel territorial (BIP)

Un enrichissement substantiel du contenu de la banque

- Insertion dans la banque de la partie réglementaire des deux premiers livres du CGFP avec mise à jour des références dans les fiches concernées et indication de toutes les correspondances avec les anciennes dispositions ;
- Création d'un nouveau domaine de fiches portant sur les actes administratifs en matière de personnel (les 8 nouvelles fiches devraient être diffusées début 2025).

Par ailleurs, une vidéo de présentation générale de BIP a été réalisée en 2024 et des démonstrations de l'outil ont été effectuées auprès des gestionnaires RH, en présentiel, lors des rencontres de gestionnaires et ateliers DCES.

Les Informations Administratives et Juridiques

Plusieurs dossiers « à fort enjeu RH » ont été publiés en 2024 :

- **La protection de la santé des agents territoriaux :**
 - La protection de la santé des agents publics territoriaux (juin 2024) par Ludivine Clouzot, maître de conférences en droit public à l'Université de Montpellier ;
 - La protection des agentes en état de grossesse (même numéro) ;
 - La reconnaissance de la maladie professionnelle (mars 2024).
- **La revalorisation du métier de secrétaire de mairie** (février pour les dispositions législatives et septembre pour les mesures réglementaires d'application).

→ des dossiers au « format court » à caractère plus opérationnel (avec schémas de procédure, modèles et signalement des points de vigilance à retenir) :

- *Les arrêtés individuels en matière de personnel* (avril 2024)

- *La médiation préalable obligatoire* (juil/août 2024)

→ des dossiers réalisés en collaboration étroite avec d'autres services du CIG

- *La reconnaissance de la maladie professionnelle* réalisé avec l'appui du service du conseil médical et du service de médecine du CIG (avril 2024).

- *La médiation préalable obligatoire* réalisé en collaboration avec la médiatrice du CIG (juil/août).

■ Répertoire des carrières territoriales

→ À partir des résultats du questionnaire utilisateurs, un travail a été engagé fin 2024 pour faire évoluer le RCT.

Objectifs :

- Restructurer et moderniser l'ouvrage dans sa

forme papier encore maniée au quotidien par un nombre important d'utilisateurs réguliers,

- Décliner l'ouvrage au format numérique en proposant un contenu exclusif et des modes de consultation variés.

■ Guide relatif à l'alerte éthique

Une nouvelle version actualisée du guide à destination des affiliés a été mise en ligne en 2024.

Voir le guide : www.cig929394.fr/grh/expertise/alerte-ethique

Diffusion et promotion des publications : une sécurisation et une stabilisation des modalités de gestion des abonnés

Depuis l'année 2023, la mission de diffusion et de promotion des publications, outre la gestion des abonnements à la banque BIP, gère en direct les abonnements au Répertoire des carrières territoriales (RCT) et à la revue *Les informations administratives et juridiques* (IAJ). L'année 2024 a permis de sécuriser et de stabiliser les modalités de gestion des abonnés à ces deux publications grâce à la mise en place d'un nouvel outil de gestion développé en interne.

RCT : 947 abonnés au 31 décembre 2024 (hors diffusion des exemplaires gratuits petite couronne), pour 2 404 abonnements (un abonné pouvant l'être à plusieurs volumes de l'ouvrage, qui en compte trois).

IAJ : 356 abonnés (hors affiliés petite couronne) au 31 décembre 2024 : 138 à la version numérique, 218 à la version papier.

BIP : nombre d'abonnés hors affiliés petite couronne : 867 en 2022, 859 en 2023, 958 en 2024.

Nombres de pièces justificatives éditées (incluant des abonnements 2023 en retard) : 2 393 pour le RCT, 720 pour les IAJ et 949 pour BIP.

Nombre de courriels reçus et émis avec les abonnés et affiliés : 4 090 pour le RCT et les IAJ, 1602 pour BIP.

- Pour la diffusion des IAJ, **un partenariat a été initié avec la plateforme Cairn.info**, diffuseur numérique de référence dans le champ des sciences humaines et sociales, qui a ouvert à l'automne 2024 un nouveau portail consacré au droit. L'accès aux IAJ via Cairn a ainsi été déployé dans un premier temps pour les organisations syndicales signataires du protocole d'accord (180 comptes ouverts). Techniquement concluante, cette phase expérimentale va s'étendre aux abonnés non affiliés en 2025.

Les IAJ sont ainsi désormais disponibles dans les bouquets de contenu juridiques proposés à des abonnés institutionnels. À titre d'exemples, les premières statistiques font remonter des consultations de la BNF et de plusieurs universités françaises ou francophones. La consultation, comme l'acquisition peuvent se faire à l'article ou sous forme d'abonnement annuel directement via Cairn.info.



Promotion interne : une hausse importante de postes ouverts

En 2024, on note une hausse importante de postes ouverts avec + 62 % par rapport aux sessions précédentes. Le passage du quota « 1 pour 3 » à « 1 pour 2 » à compter du 1^{er} janvier 2024 a eu un impact très fort pour les grades de technicien et de chefs de service de police municipale.

On relève aussi une relative stabilité du nombre de promouvables, de dossiers transmis (hormis pour les assistants de conservation et les attachés) et enfin d'inscrits sur liste d'aptitude.

Cadres d'emplois ouverts à la promotion interne en 2024	Postes ouverts		Promouvables déclarés		Dossiers transmis		Inscrits sur listes d'aptitude	
	Session précédente	Session 2024	Session précédente	Session 2024	Session précédente	Session 2024	Session précédente	Session 2024
Rédacteur			4 249	4 256	599	623*	111	173
Rédacteur principal de 2 ^{de} classe	137	193	39	32	26	21**	26	20
Technicien	59		8 837	8 885	439	461***	59	141
Technicien principal de 2 ^{de} classe	20	155	36	23	22	16****	20	14
Chef de service de police municipale	5	12	417	416	61	56*****	5	12
Directeur de police municipale	0	3	0	0	0	0	0	0
TOTAL	221	363	13 578	13 612	1 147	1 177*****	221	360

* dont 85 avec des conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire ou des services effectifs

** dont 1 avec des conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire

*** dont 85 avec des conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire

**** dont 2 avec des conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire ou des services effectifs

**** dont 31 conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire

***** dont 204 avec des conditions non remplies s'agissant de la formation statutaire obligatoire ou des services effectifs

Une nouvelle mission : enquête administrative et dispositif de signalement

Quatre collectivités ont adhéré à une nouvelle mission lancée en mars 2024. Elle propose un conseil en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement, dans le cadre soit d'une enquête diligentée en interne, soit d'actions de sensibilisation portant sur la manière de mener une enquête, mais également sur le dispositif de signalement.

Ces actions, alliant théorie et ateliers pratiques, permettent aux agents d'appréhender les notions de violences, y compris sexuelles et sexistes (agissements sexistes, harcèlement sexuel,

agressions, etc.), de harcèlement et de discriminations, mais également d'acquérir les outils et les bonnes pratiques pour mener des enquêtes administratives.

Une collectivité a bénéficié d'une action sensibilisation en 2024, correspondant à 4 jours d'intervention auprès d'environ 360 agents.

Consulter : www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/guide_enquete_administrative_web.pdf

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/livret_dispositif_signalement_bd_2023.pdf

Une expertise retraite tournée vers les collectivités et les agents

La mission principale du service retraite du CIG Petite Couronne reste le contrôle des dossiers des agents qui souhaitent faire valoir leurs droits à la retraite, ainsi que le conseil sur la gestion de ces dossiers. Cette mission est une garantie pour les collectivités employeurs que leurs agents sont admis à la retraite avec tous leurs droits. Cela réduit également le risque contentieux et les relations conflictuelles avec les agents concernés. Le second objectif de cette mission est de participer à la montée en compétence continue des gestionnaires RH. La Caisse des dépôts a lancé en 2024 son nouvel outil de gestion unifiée des dossiers de liquidation (GULi) pour les dossiers de départ et les simulations. Afin d'éviter les écueils

liés à l'appropriation d'un nouvel outil, de nombreux dossiers ont été traités par anticipation. Par ailleurs, ce nouvel outil a induit de nouvelles pratiques qui ont eu un impact important sur le nombre de dossiers transmis, particulièrement sur les dossiers de simulation qui ne sont plus transmissibles via l'application.

2024	
Dossiers de liquidation contrôlés	1 563
Simulations	900
Appels téléphoniques	1 471

Organisation et animation de séances d'information collective, sous différentes formes :

Le service retraite du CIG Petite Couronne accompagne également les collectivités et établissements affiliés en animant des séances d'informations à destination des gestionnaires RH, responsables RH ainsi que des agents futurs retraités.

Le service organise de plus en plus de séances d'informations sur la retraite, notamment à destination des agents proches de l'âge de la retraite et particulièrement au sein de forums organisés au sein des collectivités affiliées.

	Ateliers Gestionnaires RH	Séances d'information active < 5 ans de la retraite	Séances d'actualités	Total
2024	638 personnes	1 035 personnes	136 personnes	1 809 personnes

Au-delà des séances d'information collectives, le service retraite mène également des entretiens retraite avec les agents proches de la retraite en collaboration avec les collectivités qui les emploient.

2024	
Entretiens retraite	152

I Faits à retenir :

- **Organisation du Forum « Objectif Retraite »** à destination des agents territoriaux à moins de 5 ans de la retraite des collectivités et établissements affiliés de la petite couronne. Ce forum s'est tenu les 9, 10 et 11 septembre 2024 au CIG. 1 223 personnes ont été accueillies, parmi lesquelles 550 ont bénéficié d'une information personnelle sur le stand tenu conjointement par le service retraite

du CIG et la Caisse des dépôts.

- **Organisation d'une 1^{re} journée d'actualités sur la réglementation du régime général de retraite** avec les chargés de relations clients de la CNAV et de l'AGIRC-ARCCO ainsi qu'une vingtaine de gestionnaires retraite expérimentés du territoire de la petite couronne, et des agents du CIG Grande Couronne.



Laïcité : saisines directes et sessions de sensibilisation

En 2024, 51 sollicitations officielles d'agents territoriaux de la petite couronne ont été recensées par le référent laïcité. Les proportions évoluent peu depuis 2023 : si le nombre global de saisines officielles accuse une légère baisse par rapport à la soixantaine de saisines recensées en 2023, les saisines « de fond » se maintiennent toutefois (22 en 2024 contre 19 en 2023). Toujours est-il que le nombre de saisines du référent laïcité demeure relativement faible rapporté à la taille de son ressort territorial interdépartemental. Dans la poursuite de la dynamique initiée en 2023, un certain nombre de collectivités et d'éta-

blissements affiliés se sont rapprochés du référent laïcité en vue de prévoir l'organisation de sessions de sensibilisation auprès de leurs agents ou d'échanger dans la perspective d'interventions ultérieures. Le format des sensibilisations, élaboré en 2023, a été étendu à une durée d'au moins 3 heures, permettant ainsi de mettre l'accent sur sa dimension participative, y compris pour des sessions pouvant approcher la centaine de participants. Aussi, en 2024, le référent laïcité a assuré 7 sessions de sensibilisation à la laïcité auprès de 6 collectivités et établissements affiliés.

Déontologie : stabilité des sollicitations et clarification des missions

En 2024, le référent déontologue a été sollicité 78 fois par les agents, un chiffre stable par rapport à 2023. Les demandes ont principalement porté sur le cumul d'activités, la gestion du patrimoine personnel, et l'exploitation d'œuvres de l'esprit. Les préoccupations liées à la reconversion dans le secteur privé, notamment les risques de conflits d'intérêts, ont également été fréquentes. Le devoir de réserve face à la liberté d'expres-

sion, notamment en période électorale, a suscité des interrogations complexes. Du côté des autorités territoriales, les sollicitations ont chuté de 115 en 2023 à 69 en 2024, traduisant une meilleure compréhension du rôle du référent. Par ailleurs, bien que non obligatoire, le référent a poursuivi ses actions de sensibilisation, avec 15 interventions totalisant 7,5 jours, renforçant ainsi la culture déontologique au sein des collectivités.

DIALOGUE SOCIAL, INSTANCES ET MÉDIATION

Organismes consultatifs : l'accompagnement se poursuit



Dans le cadre du plan d'action pour les conseils de discipline, le CIG a poursuivi en 2024 son accompagnement des membres des instances. Un nouveau parcours thématique a été proposé à l'automne, structuré autour de trois modules :

- 25 septembre : gestion des dossiers de harcèlement moral et sexuel ;
- 12 novembre : articulation entre fautes commises hors service et procédures pénale et disciplinaire ;
- 11 décembre : laïcité et obligation de neutralité des agents publics.

Ces sessions visent à renforcer le dialogue social, à améliorer la compréhension des dossiers traités et à garantir une plus grande cohérence dans les avis rendus par les instances.

Conseils de discipline : des avancées significatives

Dans le cadre de sa démarche « Proximité II » (2023-2026), le CIG a engagé un plan d'action ambitieux pour améliorer le fonctionnement des conseils de discipline. Les objectifs : réduire les délais de traitement des dossiers et renforcer la cohérence des avis rendus.

Parmi les mesures mises en œuvre :

- Renouvellement du collège employeurs pour plus de disponibilité ;
- Regroupement des formations sur une même journée ;

Accompagnement renforcé des membres des

instances et des employeurs ;

- Révision du format des procès-verbaux pour accélérer leur transmission ;
- Propositions de réformes juridiques (quorum, suppléants, déroulement des séances) ;
- Préparation à la dématérialisation des procédures.

Les résultats sont significatifs : seulement 7 dossiers en attente en septembre 2024 (contre 50 un an plus tôt), pour un volume de saisines stable (150). Le plan se poursuivra en 2025, avec un bilan prévu début 2026.

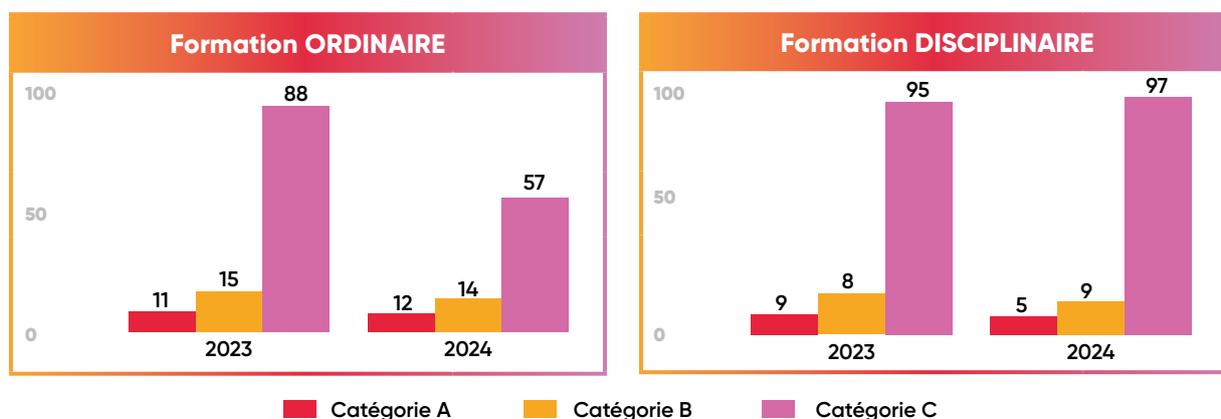
Les missions de médiation montent en puissance

2024 marque une consolidation et une montée en puissance des missions de médiation du CIG Petite Couronne. Le nombre de saisines a atteint 89, contre 63 en 2022, soit une hausse de 41 %. Les saisines recevables (médiation préalable obligatoire – MPO – et médiation à l’initiative du juge ou des parties – MIJP) ont presque doublé, passant de 15 à 26. Les médiations MPO recevables ont été multipliées par 2,6 par rapport à 2023. Cette dynamique s’explique par l’élargissement du périmètre des conventions : 71 collectivités adhèrent désormais à la MPO représentant 45 344 agents en 2024 (contre 8 912 en 2022) et 42 à la MIJP.

Les médiations ont principalement porté sur des litiges liés à la rémunération, au handicap ou à l’inaptitude physique. Les agents de catégorie C restent les plus concernés (65 %). Quinze réunions de médiation ont été organisées, réunissant une diversité d’acteurs (agents, DRH, avocats, élus). Sur les 21 médiations terminées en 2024, 67 % ont abouti à un accord total, confirmant l’efficacité croissante du dispositif. Depuis 2019, 412 demandes ont été enregistrées, dont 118 recevables, avec un taux global d’accord de 73,75 % sur les médiations effectivement engagées.

Saisines de la CAP : en baisse en formation ordinaire, stable en disciplinaire

Le nombre d'avis rendus



Le nombre de séances

Séances programmées	Formation ORDINAIRE			Formation DISCIPLINAIRE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Catégorie A	7	5	7	4	4	8
Catégorie B	9	8	8	4	4	7
Catégorie C	9	10	10	28	27	25

En 2024, on constate une réduction globale du nombre de dossiers transmis en ordinaire (notamment les dossiers de catégorie C) et une

stabilité en disciplinaire. On note également une stabilité du nombre de séances programmées.

Saisines de la CCP : une hausse supérieure à 50 % des dossiers transmis

Le nombre d'avis rendus

Dossiers enrôlés / dossiers reçus	Formation ORDINAIRE			Formation DISCIPLINAIRE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Toutes catégories	24/24	57/57	44/51 (dont 3 infos contraire) 8 retraits	13/28	31/40	20/43 (dont 7 dossiers retirés)

Le nombre de séances

Séances réalisées / séances programmées	Formation ORDINAIRE			Formation DISCIPLINAIRE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Toutes catégories	14	9	10	12	13	10

En 2024, on constate une hausse supérieure à 50 % du nombre de dossiers transmis à la CCP. On voit aussi une réduction du nombre de séances ordinaires et une stabilité du nombre de séances disciplinaires programmées.

Saisines du CST : une hausse importante des dossiers transmis

Le nombre d'avis rendus

Nombre de dossiers enrôlés	CST			Formation SPÉCIALISÉE		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
	88	125	161 3 retraits	11	16	7

Le nombre de séances

Séances programmées	CST- formation spécialisée		
	2022	2023	2024
Toutes catégories	7	7	7

2024 a vu une hausse importante des dossiers transmis au CST grâce à un travail d'information effectué auprès des affiliés. On voit aussi une stabilité du nombre de séances programmées.

PRÉVENTION, SANTÉ

ET ACCOMPAGNEMENT SOCIAL

Conseil en prévention des risques professionnels, ergonomie, mission d'inspection : 175 affiliés bénéficiaires

En 2024, le service EIPRP a accompagné **175 collectivités** via des missions d'inspection, de conseil et d'ergonomie, représentant **2 466 jours d'intervention**. Deux collectivités ont bénéficié de la mise à disposition d'un conseiller de prévention pour **28 jours**.

Inspection

- **118 inspections** ont été réalisées, accompagnées de **132 sensibilisations réglementaires** dans **40 collectivités**.
- Les ACFI ont participé à **126 réunions F3SCT** et mené 6 audits réglementaires.
- **26 avis réglementaires** ont été sollicités par **17 collectivités**, sur des sujets variés (amiante, sécurité incendie, conduites addictives...).

Conseil

- **523 actions de conseil** ont été menées, dont **38 %** sur le document unique d'évaluation des risques professionnels.
- Les autres thématiques incluent la gestion du risque chimique, la qualité de vie au travail et l'animation de forums santé-sécurité.

Ergonomie :

- **7 interventions** ont été réalisées : **4** pour améliorer les conditions de travail (petite enfance, restauration, voirie, spectacle) et **3** en conception (2 CTM et 1 centre administratif).

Événements et sensibilisations

- La **25^e Rencontre de la prévention** (15 octobre) a réuni **90 participants** de **40 collectivités** autour des risques dans les infrastructures sportives.
- Les **Jeudis de la prévention** ont rassemblé **212 participants** de **84 collectivités** sur 4 thèmes (PAPRI Pact, accueil sécurité, EPI, ergonomie).

Démarches collectives

- Le programme de **sensibilisation à la signalisation temporaire de chantier** a été déployé dans **13 collectivités**, avec **11 sessions** et **99 agents formés**.
- Le **réseau amiante** a permis à **66 participants** de 4 collectivités de suivre 2 sessions collectives sur la prévention du risque amiante.





Accompagnement au déploiement de politiques de maintien dans l'emploi, période de préparation au reclassement : une forte intensification en 2024

En 2024, le service CIME (Conseil Insertion Maintien dans l'Emploi) du CIG Petite Couronne a intensifié son accompagnement des collectivités sur les thématiques du handicap au travail et du maintien dans l'emploi. Il est intervenu auprès de plusieurs collectivités (Sceaux, Grand Orly Seine Bièvre, Vitry-sur-Seine, Est Ensemble) et a animé deux demi-journées de sensibilisation pour 47 encadrants de la Ville de Colombes.

À l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), le CIME a formé les référents handicap de 4 collectivités, en leur apportant des repères réglementaires, des outils d'intervention et des cas pratiques liés au FIPHFP. Un accompagnement méthodologique a également été mené auprès de l'EPT Est Ensemble, débouchant sur un plan d'actions structurant en matière de politique handicap.

Concernant la **Période de Préparation au Reclassement (PPR)**, 248 conventions ont été si-

gnées en 2024 (contre 125 en 2023 et 79 en 2022), confirmant une forte progression. Le service a réalisé 45 bilans, révélant une tendance au reclassement. Il a coorganisé :

- 12 sessions de présentation des métiers de la fonction publique territoriale (119 participants),
- 7 ateliers CV/lettres de motivation (104 participants),
- 7 ateliers d'entretien de recrutement (64 participants).

Trois journées d'ateliers sur la mise en œuvre de la PPR ont réuni 66 agents, permettant d'identifier les étapes clés du dispositif et de structurer les procédures internes des collectivités.

Enfin, **un cycle de formation à destination des DRH** de la petite couronne, organisé avec le CNFPT, a réuni 20 participants sur 5 sessions entre octobre 2023 et février 2024. Ce cycle a favorisé l'échange de pratiques, la montée en compétence sur le maintien dans l'emploi et le développement d'un réseau RH territorial.

Secrétariat du conseil médical : un effort collectif qui se poursuit

Face aux difficultés rencontrées par le conseil médical (nombre important de saisines incomplètes, manque de médecins agréés...), le CIG a lancé une stratégie globale.

Un pôle conseil aux collectivités a été créé en septembre 2024 afin d'intervenir au sein des collectivités pour les conseiller et les accompagner dans les situations de saisines du conseil médical.

Un pôle expertise médicale a été créé pour faciliter les prises de rendez-vous d'expertise demandées par la formation restreinte du conseil médical et

mettre en place une procédure accélérée de paiement des médecins sollicités.

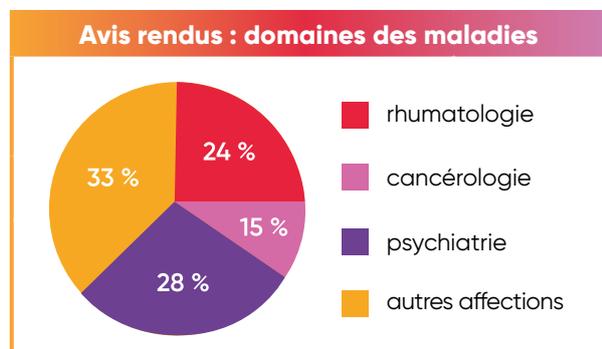
Parallèlement, un projet de dématérialisation a été engagé. Ce projet a débuté par une phase d'état des lieux et de recueil des besoins à l'occasion de laquelle cinq collectivités ont été sollicitées.

Enfin, le service s'est associé à la direction du conseil et de l'expertise statutaires pour préparer et animer trois webinaires sur la gestion des congés de maladie qui se sont déroulés en septembre et octobre 2024.

Formation restreinte

Le nombre de dossiers reçus en 2024 par le secrétariat du conseil médical – formation restreinte (CMFR) est de 3 156, soit une moyenne mensuelle de 263. En 2024, 3 341 avis ont été rendus au cours de 33 séances, soit 101 dossiers en moyenne par séance.

Plus de 2 300 rendez-vous auprès de médecins agréés ont été programmés.



Recours au conseil médical supérieur

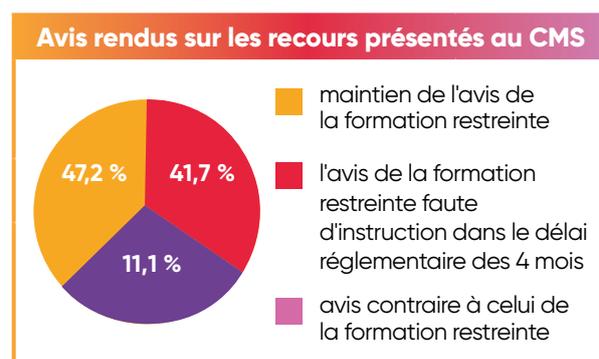
Les avis rendus par la formation restreinte du conseil médical peuvent être contestés devant le conseil médical supérieur (CMS).

Formation plénière

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

- 38 commissions pour les agents de catégorie C ; 1 367 avis ont été rendus,
- 10 commissions pour les agents de catégorie B ; 139 avis ont été rendus,
- 9 commissions pour les agents de catégorie A ;

En 2024, le secrétariat du conseil médical a réceptionné 93 recours (contre 35 en 2023).



L'augmentation du nombre de recours, constatée également au niveau national (information communiquée par le conseil médical supérieur) est liée aux modifications apportées par le décret du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale qui renforce le droit à l'information des agents et qui prévoit notamment la transmission systématique des avis rendus par le conseil médical et des informations relatives au recours possible devant le conseil médical supérieur.

66 avis ont été rendus.

En 2024, en moyenne par séance, entre 7 et 8 agents sont venus consulter leur dossier ou en ont demandé la communication (soit 18 % des dossiers) et entre 2 et 3 agents ont été entendus (5,5 % des dossiers).

* une séance peut comporter plusieurs commissions de compositions différentes (catégorie hiérarchique, collectivité affiliée ou non, présence d'un médecin spécialiste...).

• Répartition des dossiers par type de saisine sur les trois dernières années

	2022		2023		2024	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	389	18 %	305	16 %	196	12 %
Accident de trajet	123	6 %	114	6 %	45	3 %
Maladie professionnelle	546	25 %	473	26 %	318	20 %
Retraite pour invalidité	627	28 %	453	25 %	468	29 %
Allocation temporaire d'invalidité	447	20 %	470	26 %	573	36 %
Autres	57	3 %	12	1 %	--	--
Totaux	2 189	100 %	1 827	100 %	1 600	100 %

Accompagnement social du travail : renforcer la qualité de l'accompagnement proposé aux agents et clarifier l'offre de services à destination des collectivités

.....

Activité du service

- Mise à disposition : 34 collectivités couvertes pour un effectif total de 9 043 agents. 1 062 agents accompagnés.
- Service restreint d'activité : 11 collectivités accompagnées.
- Interventions ponctuelles : les agents de 3 collectivités ont sollicité l'intervention du service.

Travaux à destination des collectivités

- Élaboration du rapport d'activité pluriannuel (2021-2023) du service social du travail.
- Poursuite de la création de fiches pratiques sur des thématiques récurrentes :
 - *Retraite* : pour accompagner au mieux les départs ;
 - *Protection des personnes vulnérables* : pour apporter un soutien adapté ;
 - *Santé mentale* : en lien notamment avec les services de prévention ;
 - *Surendettement* : fiche élaborée par la CESF, avec des pistes d'aide concrètes.
- Réflexion sur la gestion des absences, en lien avec les services RH : un scénario-type a été proposé dans le cadre du rapport d'activité.



Un renforcement des liens avec les collectivités et les partenaires

L'année 2024 a été marquée par de nombreux temps forts et des échanges constructifs :

• **Rencontres des AST de la petite couronne 2^e édition (27 juin 2024)** : sur la santé mentale, avec un regard croisé d'experts du CIG, avec un échange sur l'accompagnement proposé par les assistantes de service social du travail sur cette thématique. 37 participants.

3^e édition (12 décembre 2024) : sur les addictions en milieu professionnel, avec un focus sur la place du service social du travail dans ce domaine. 21 participants.

Forum Retraite 2024 (10 et 11 septembre 2024)

Le service social du travail a participé activement à cet événement pour informer et accompagner les agents dans leur projet de départ.

Rencontres des DRH

Des échanges ont eu lieu avec les directions des ressources humaines et les référents RH de diverses structures (31) afin de mieux comprendre leurs attentes, valoriser le rôle des AST et améliorer les conditions de leurs interventions.

Médecin préventive : agir malgré les contraintes

En 2024, l'activité du service de médecine préventive du CIG a été freinée par des difficultés de recrutement médical, bien que la dématérialisation des dossiers ait progressé avec l'usage exclusif d'un logiciel métier. L'activité de consultation s'est répartie entre le suivi périodique, majoritaire, et les visites médicales particulières, avec une forte proportion de consultations à la demande. Un tiers des consultations aboutit à des préconisations d'aménagement de poste, souvent liées à des pathologies chroniques (mentales, rhumatologiques, cancéreuses). Les actions sur le terrain incluent des

études de poste et des observations d'activité. Les commissions de maintien dans l'emploi jouent un rôle clé dans la recherche de solutions adaptées. En réponse à la pluridisciplinarité, un protocole de délégation de tâches a été mis en place entre médecins et infirmiers. Le service a également participé à plusieurs actions collectives de prévention et de sensibilisation, comme des cycles de formation, des rencontres thématiques et des podcasts, renforçant son rôle dans la promotion de la santé au travail.

UN ÉVÉNEMENT NOTABLE : LA JOURNÉE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Le 14 novembre 2024 a eu lieu la Journée santé sécurité au travail (JSST) sur le thème des rythmes et temps de travail. En chiffres : 151 participants ; 4 tables-rondes, 13 intervenants universitaires, experts, dirigeants territoriaux, partenaires institutionnels, 1 expérience de théâtre forum, 10 livres remportés.



CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Gérain
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81
communication@cig929394.fr

