

BILAN 2010

- La santé et l'action sociale
- Le recrutement, l'emploi, les concours
- Le droit statutaire
- Le secrétariat des organismes paritaires



*VOUS ACCOMPAGNER AU QUOTIDIEN DANS LA GESTION
DE VOS RESSOURCES HUMAINES*

CENTRE
INTERDÉPARTEMENTAL
DE GESTION
DE LA PETITE COURONNE

CIG petite couronne



SOMMAIRE

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

p 3 & 4

LA PETITE COURONNE EN CARTE ET EN CHIFFRES

p 5

L'EMPLOI

p 6 à 9

LES CONCOURS ET EXAMENS

p 10 & 11

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE

p 12 & 13

L'AIDE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES

p 14 à 16

LES ORGANISMES PARITAIRES

p 17 à 23

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

p 24 à 26

LE BUDGET 2010

p 27



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION



Le conseil d'administration est composé de représentants élus des collectivités territoriales et des établissements publics affiliés au CIG petite couronne, titulaires d'un mandat local. Elu en son sein, le président impulse l'action du conseil d'administration, qui définit les orientations et le fonctionnement du Centre. Jacques Alain Bénisti, député-maire de Villiers-sur-Marne, a été réélu en 2008 à l'unanimité.

Composition au 31/12/2010

BUREAU

Président

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

VICE-PRÉSIDENTS

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

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

Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevrans (3^{ème} vice-président, délégation de fonctions : promotion des activités statutaires)

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

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

Serge DELRIEU, conseiller municipal délégué des Pavillons-sous-Bois (6^{ème} vice-président,

délégation de fonctions : ressources humaines et dialogue social)

DÉLÉGUÉS

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

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

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

COLLÈGE DES MAIRES

A noter : Les fonctions indiquées entre parenthèses sont celles assumées par les élus au sein du CIG / * suppléant(e)

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

Philippe LAURENT*, maire de Sceaux, conseiller général

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

Max STAAT*, adjoint au maire d'Arcueil

Varravaddha ONG, conseiller municipal de Bondy (vice-président)

Ali ZAH*, adjoint au maire de Bondy

Stéphane BLANCHET, adjoint au maire de Sevrans (vice-président)

Daniel DESBIENDRAS*, adjoint au maire de Villeteuse

René DESSERT, adjoint au maire de Noisieu

Jean-Pierre THELLIER*, adjoint au maire de Fresnes

André VEYSSIERE, maire de Dugny (vice-président)

Odette MATYNIA*, adjointe au maire de Dugny

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

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

Patrick JAEHRLING, adjoint au maire de Châtillon (délégué)

Jean-Pierre SCHOSTECK*, député-maire de Châtillon

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

Elsa BARDEAUX*, adjointe au maire de Villeneuve-Saint-Georges

François-Xavier ROBILLARD, adjoint au maire de Livry-Gargan

Madeleine LEMAIRE*, adjointe au maire de Livry-Gargan

Jean-Paul LEVY, adjoint au maire de Ville-
mombble (délégué)

Patrice CALMEJANE*, député-maire de
Villemombble

Yves PERRÉE, adjoint au maire de La Ga-
renne-Colombes

Claudine LABROUSSE*, adjointe au maire de
La Garenne-Colombes

Ghyslaine QUILIN, adjointe au maire de
Nanterre

Annie MATHEY*, adjointe au maire de Pierre-
fitte

Philippe PALLIER, adjoint au maire de
Fresnes

Hervé BOURDIN*, adjoint au maire de
Fresnes

Jean-François SIMON, adjoint au maire de
Montfermeil

Catherine CARRARA*, conseillère municipale
de Montfermeil

Jeanne BECART, adjointe au maire de
Garches

Jacques GAUTIER*, sénateur-maire de
Garches

Jean-Luc DESTREM, conseiller municipal de
Bagnole

Roger GUÉRIN*, conseiller municipal de
Saint-Ouen

Philippe KALTENBACH, maire de Clamart,
conseiller régional

Philippe LUTAUD*, adjoint au maire de
Clamart

Alain JOSSE, maire de Marolles-en-Brie

Elisabeth LE BEHEREC*, adjointe au maire de
Marolles-en-Brie

Dominique JOSSIC, adjointe au maire de
Thiais, conseillère régionale

« **Jacques Alain
Bénisti, député-maire
de Villiers-sur-Marne,
a été réélu à l'unanimité
en 2008.** »

Olivier BOMPARD*, conseiller municipal de
Thiais

Brigitte TERRADE, adjointe au maire de
Champigny-sur-Marne

Jean-Claude KENNEDY*, 1^{er} adjoint au maire
de Vitry-sur-Seine

Thibault VITRY, adjoint au maire de Saint-
Maurice

Jean-Luc CADEDDU, conseiller municipal
délégué de Maisons-Alfort

Chantal PARC*, conseillère municipale de
Maisons-Alfort

Nicole COSSIER, adjointe au maire de Cour-
bevoie

Christiane DIDELOT*, conseillère municipale
de Courbevoie

COLLÈGE DES PRÉSIDENTS D'ÉTABLIS- SEMENTS PUBLICS LOCAUX

Jean-Louis COHEN, maire d'Ablon-sur-Seine,
délégué du comité syndical du syndicat in-

tercommunal d'exploitation et de valorisation
des déchets (SIEVD) (vice-président)

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

Antony MANGIN, adjoint au maire de
Drancy, président de l'OPH de Drancy

Bernadette VANDENABELLE*, adjointe au
maire de Drancy, membre du CA de l'OPH de
Drancy

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DES HAUTS-DE-SEINE

Jean-Claude CARON, vice-président du
conseil général

Jean-Paul DOVA*, vice-président du conseil
général, adjoint au maire d'Antony

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DE LA SEINE-SAINT-DENIS

Stéphane TROUSSEL, vice-président du
conseil général

Bally BAGAYOKO*, vice-président du conseil
général, adjoint au maire de Saint-Denis

REPRÉSENTANT DU CONSEIL GÉNÉRAL DU VAL-DE-MARNE

Danielle MARECHAL, vice-présidente du
conseil général

Liliane PIERRE*, conseillère générale
déléguée



LA PETITE COURONNE EN CARTE ET EN CHIFFRES

378 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne étaient affiliés au CIG au 31 décembre 2010, soit la quasi-totalité. Quasiment la moitié d'entre eux le sont volontairement.

En 2010, quatre établissements publics sont venus rejoindre les affiliés au CIG à titre obligatoire : le syndicat intercommunal à vocation unique de Clichy/Saint-Ouen (SIVU CLIC), et les communautés d'agglomération du Mont Valérien (92), de Plaine de France (93) et de Est Ensemble (93). Cinq établissements publics se sont affiliés volontairement :

le Centre communal d'action sociale de Neuilly-sur-Seine (92), celui de Vitry-sur-Seine (94), la communauté d'agglomération du Grand Paris Seine Ouest (92), ainsi que les syndicats mixtes Auto-lib (75) et Paris Métropole (75).

AFFILIATIONS AU CIG AU 31 DÉCEMBRE 2010

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	Obligatoires	Volontaires	
Communes	9	25	12	28	20	25	-	-	119
CCAS	7	19	6	30	16	21	-	-	99
CDE	2	8	-	10	6	6	-	-	32
EPCI	16	1	21	2	30	-	-	8	78
OPH	15	1	12	1	15	-	-	-	44
ODHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	0
OPHLM	-	-	-	-	-	-	-	-	0
OPAC	1	-	-	-	2	-	-	-	3
Conseil Général	-	1	-	1	-	1	-	-	3
TOTAL	50	55	51	72	89	53	0	8	378

HAUTS-DE-SEINE

- 1 561 261 habitants
- 36 communes

SEINE-SAINT-DENIS

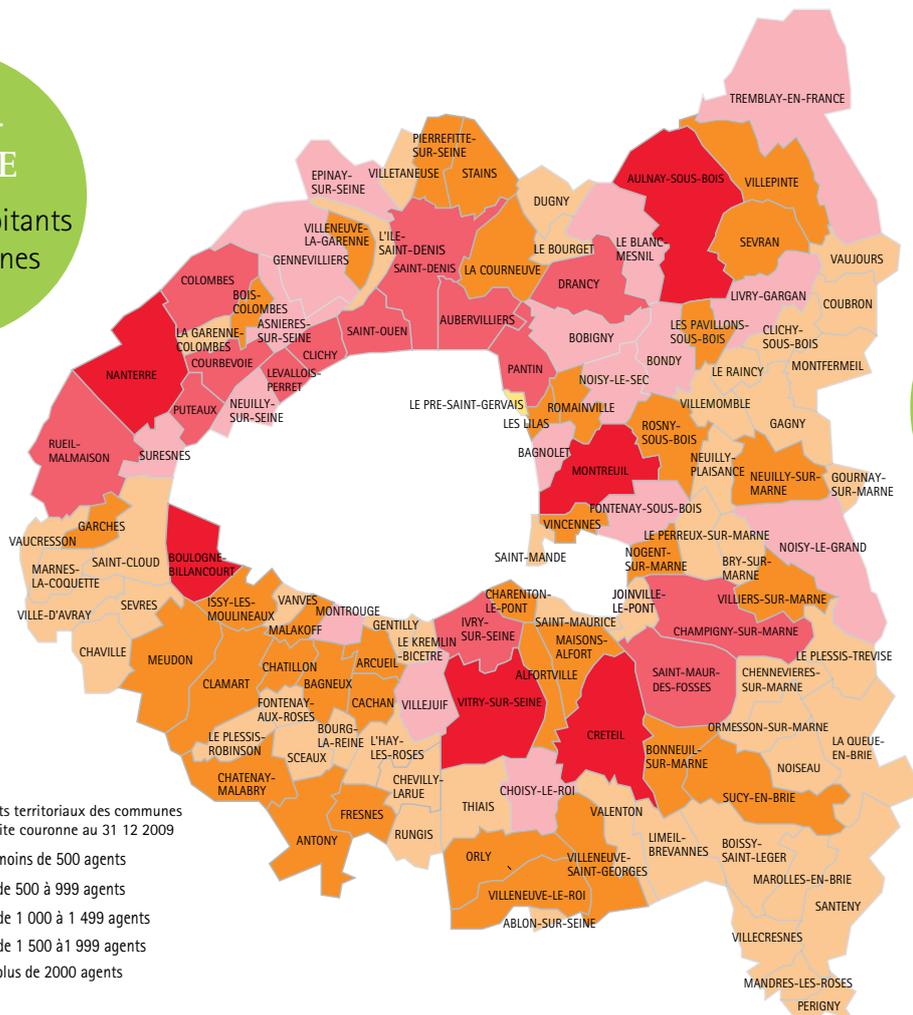
- 1 513 963 habitants
- 40 communes

VAL-DE-MARNE

- 1 315 279 habitants
- 47 communes

Les agents territoriaux des communes de la petite couronne au 31 12 2009

- moins de 500 agents
- de 500 à 999 agents
- de 1 000 à 1 499 agents
- de 1 500 à 1 999 agents
- plus de 2000 agents





Concernant l'emploi et sa promotion, la 7^e édition du salon des Métiers de la Petite Enfance et le partenariat relatif au salon de l'Emploi Public constituent deux faits marquants en 2010. Parmi les autres faits notables de l'année, il convient de mentionner la croissance de l'activité de la mission remplacement, un passage de relais réussi concernant les fonctionnaires momentanément privés d'emploi de catégorie A, et l'élaboration concertée d'indicateurs de mesure de la performance en GRH.

UNE BOURSE DE L'EMPLOI DYNAMIQUE

- Une gestion dématérialisée des déclarations de vacances d'emploi,
- Une diffusion rapide et gratuite des offres d'emploi sur le site Internet www.rdvemploipublic.fr,
- Un vivier de candidats à la disposition des collectivités et établissements,
- Des propositions de candidatures répondant aux critères des offres.

38 232 déclarations de création ou de vacance d'emploi ont fait l'objet d'une publicité

4 746
offres d'emploi diffusées
sur le site Internet
www.rdvemploipublic.fr

La majorité de ces offres d'emploi concerne la filière administrative (40 % du total des offres) et plus particulièrement les cadres d'emplois des attachés et des rédacteurs.

29 % des offres d'emploi concernent la filière technique avec une majorité de profils de techniciens supérieurs/techniciens et d'ingénieurs.

La filière médico-sociale représente quant à elle 17 % du nombre des offres.

Les métiers les plus recherchés appartiennent aux familles de métiers « éducation et animation », « social », « santé », « patrimoine bâti », « affaires générales » et « ressources humaines ».

Un vivier de **2 190** candidats en recherche d'emploi dans les collectivités et établissements de la petite couronne.

En 2010, 2 190 demandes d'emploi ont été publiées sur rdvemploipublic.fr et sont consultables par les collectivités.

La majorité des demandes d'emploi (65 % du total) concerne la filière administrative : 662 adjoints administratifs, 443 attachés et 306 rédacteurs. La filière technique représente 16 % des demandes avec 177 adjoints techniques, 88 ingénieurs et 81 techniciens supérieurs/techniciens.

29 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 18 % sont lauréats inscrits sur une liste d'aptitude et 53 % sont issus du secteur privé, jeunes diplômés ou agents publics non titulaires.

497 candidatures transmises à des collectivités et établissements, répondant aux critères de leurs offres

The screenshot shows the RDV emploi public website interface. At the top, there are navigation links for 'un conseil général', 'une mairie', 'un établissement public', and 'un conseil régional'. The main heading is 'Vous cherchez un emploi dans :'. Below this, there are search filters for 'Départements' (78, 93, 92, 93, 94, 95, 75), 'Familles de métiers', 'Filières', 'Catégories' (A, B, C), and 'Codices d'emplois'. There is also a 'Mots clés' field. On the right side, there is a box for '1420 offres en cours' with 'Accès candidats' and 'Accéder à son compte'. Below that, there is an 'Infos pratiques' section with links to 'La fonction publique territoriale des métiers, des emplois', 'Des outils pour votre recherche d'emploi', and 'Des conseils adaptés à votre service'. At the bottom, there is a footer with 'RDV emploi public', 'Espace Employeurs', 'Accès collectivités', and 'CIG petite couronne'.

DES ATELIERS D'AIDE À LA RECHERCHE D'EMPLOI POUR LES LAURÉATS DU CONCOURS D'ADJOINT ADMINISTRATIF

Deux ateliers d'aide à la recherche d'emploi d'une demi-journée ont été organisés les 5 et 11 octobre 2010 pour les lauréats du concours d'adjoint administratif (session 2010) en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne. Ces ateliers ont pour objectifs :

- d'aider les lauréats en leur communiquant des informations pratiques sur l'environnement territorial, la presse et les sites Internet à consulter ainsi que sur les outils de recherche d'emploi ;
 - de constituer un vivier de candidats inscrits sur liste d'aptitude, accessible aux collectivités et établissements sur rdvemploipublic.fr.
- La filière technique représente 16 % des demandes avec 177 adjoints techniques, 88 ingénieurs et 81 techniciens supérieurs/techniciens. 29 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 18 % sont lauréats inscrits sur une liste d'aptitude et 53 % sont, issus du secteur privé, jeunes diplômés ou agents publics non titulaires.

LA 7^{ÈME} ÉDITION DU SALON DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

À l'initiative du CIG, le salon des métiers de la Petite Enfance a été élargi aux métiers du social et de la santé depuis 2009. Il vise essentiellement à aider les employeurs publics de la petite couronne à recruter des professionnels dans ces trois secteurs.

2 200 visiteurs ont été accueillis et 84 exposants étaient présents à la 7^e édition du 6 mai : 18 collectivités des Hauts-de-Seine, 20 de Seine-Saint-Denis, 13 du Val-de-Marne, 30 écoles de formation et centres de formation d'apprentis, le CIO de Pantin, une antenne VAE et le CIG. À cette occasion, une conférence, réservée aux exposants, a été organisée par la direction de la santé et de l'action sociale du CIG en partenariat avec la caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France (CRAMIF) sur le thème des risques professionnels spécifiques aux métiers concernés par le salon. Le CCAS du Pré-Saint-Gervais et la ville d'Antony ont fait part de leurs expériences lors de cet événement.



UNE PROMOTION SOUTENUE DE L'EMPLOI PUBLIC TERRITORIAL

Le service bourse de l'emploi a participé cette année encore à de nombreuses manifestations.

Il a notamment participé à des salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne :

- Forum emploi « Métiers du tertiaire » organisé par la Maison de l'Emploi de Pantin, en partenariat avec Cap Emploi et Pôle emploi,
- Forum de l'orientation et des métiers de Drancy,
- Forum de l'emploi de Bobigny,

- Forum emploi organisé par la mission locale Bièvre Val de Marne en partenariat avec la ville de l'Haÿ-les-Roses,
- Salon de l'emploi, de la formation et des métiers de Villepinte,
- Les rencontres pour l'emploi de Plaine Commune à Pierrefitte-sur-Seine et à Saint-Denis,
- Salon des métiers et des emplois de Neuilly-sur-Marne,
- Carrefour de l'emploi, au Pavillon Baltard, organisé par les villes du Perreux-sur-Marne, de Nogent-sur-Marne, Bry-sur-Marne, Charenton-le-Pont, Joinville-le-Pont, Maisons-Alfort, Saint-Mandé, Saint-Maur-des-Fossés, Saint-Maurice,
- Forum pour l'emploi d'Ivry-sur-Seine,
- Forum de l'emploi et des métiers organisé par la communauté de communes Châtillon Montrouge,
- Forum emploi de Vitry-sur-Seine.



▲ Le CIG petite couronne s'est associé au CIG de la grande couronne et au CDG de la Seine et Marne pour animer le stand des centres de gestion de la fonction publique territoriale au salon de l'Emploi Public qui s'est tenu à Paris en mars 2010.

Le CIG a également tenu un stand au Forum emploi « Paris pour l'emploi » fin 2010. Grâce au partenariat avec l'organisateur, l'association Carrefours pour l'emploi, 6 collectivités et établissements publics ont pu profiter d'un stand à un tarif préférentiel et ont ainsi pu recueillir des CV intéressants.

Enfin, le CIG était présent au Carrefour interarmées pour la reconversion des militaires et l'emploi des conjoints, au forum « jeunes diplômés » ainsi qu'au forum emploi « Paris de la diversité et du premier emploi », organisés par l'association Carrefours Emploi.

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

ONZE MISSIONS DE CONSEIL EN RECRUTEMENT

En 2010, le CIG a réalisé 11 missions de recrutement. Les postes concernés relèvent majoritairement de la catégorie A (3 postes en catégorie C ; 1 poste en catégorie B) et de la filière administrative. Le service recrutement a cependant pourvu avec succès des postes pour la filière technique et pour la police municipale.



UNE CROISSANCE REMARQUABLE DE LA MISSION REMPLACEMENT

En 2010, 65 collectivités et établissements publics adhéraient à la mission remplacement (conventions valables 3 ans). 27 ont sollicité la mission et 20 ont vu leurs demandes satisfaites. Au total, 56 missions ont été assurées. De plus, 66 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 5 151 jours de travail. Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté sur l'année 43 agents non titulaires, parmi lesquels **18 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission** : 6 de catégorie A, 1 de catégorie B et 11 de catégorie C.

TYPE ET NOMBRE DE MISSIONS DEMANDÉES EN 2010		
CATÉGORIE A : 8	CATÉGORIE B : 4	CATÉGORIE C : 44
Juriste : 1	Assistant d'enquête : 1	Secrétariat : 33
RH carrière/formation : 3	Infographiste : 1	Comptabilité : 5
Marchés publics : 1	Assistante assemblée : 1	Agent d'accueil : 1
Assistante DGS : 2	Technicien : 1	Gestionnaire achat : 1
Ingénieur : 1		Gestionnaire carrière/paie : 3
		Validation services : 1

MOTIFS DES REMPLACEMENTS EN 2010				
TITULAIRE PLACÉ EN CONGÉ		SURCROÎT DE TRAVAIL	MISSION TEMPORAIRE	EN ATTENTE DE RECRUTEMENT
MALADIE	MATERNITÉ			
3	3	46	4	

UN ACCOMPAGNEMENT ACTIF AU RETOUR À L'EMPLOI

Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Au 31 décembre 2010, 18 fonctionnaires étaient pris en charge : 13 en catégorie A et 5 en catégorie C. A noter : parmi les agents de catégorie A, 2 sont en détachement, 3 sont en mission en collectivité et 2 sortent du dispositif au 1^{er} janvier 2011. Dans ce secteur, 2010 a été marquée par la première année de prise en charge des FMPE de catégorie A, à la suite du transfert de compétences du CNFPT vers les centres de gestion. Elle a été ainsi l'occasion de la mise en place rapide d'un accompagnement actif au retour à l'emploi : travail sur les outils, suivi d'une recherche effective d'emploi, mailings aux collectivités pour proposer les agents en mission, etc.

Les fonctionnaires non réintégré après une disponibilité pour convenances personnelles

En 2010, 6 collectivités ont saisi le CIG au sujet de 4 agents de catégorie C et 2 agents de catégorie A. Deux situations ont déjà pu trouver une issue favorable.

LA CRÉATION D'INDICATEURS DE MESURE DE LA PERFORMANCE DE LA GRH

Afin de poursuivre la démarche « Observer pour agir » et plus particulièrement la création d'indicateurs pragmatiques, simples et pertinents, un groupe de travail a été constitué après la conférence annuelle du 8 avril 2010. Ce groupe d'une quinzaine de professionnels RH s'est accordé sur une définition commune de la performance de la GRH dans la fonction publique territoriale et sur un choix d'indicateurs. Ces derniers complètent les 7 familles d'indicateurs RH déjà publiées par le CIG. Le fruit de ce travail concerté a fait l'objet d'une publication au printemps 2011.

25 AGENTS ONT BÉNÉFICIÉ DU CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

25 agents ont été accompagnés individuellement en 2010 : 19 en catégorie C, 1 en catégorie B et 5 en catégorie A. Parmi ces 25 agents, 14 répondaient à l'obligation d'emploi (reclassement, travailleurs handicapés).



A noter : cette prestation est éligible au Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), dès lors qu'elle a été réalisée dans le cadre d'un reclassement professionnel ou concerne un travailleur handicapé. Elle est alors intégralement remboursée à la collectivité employeur.

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE GRH PERFORMANTE ?

L'objectif de la conférence annuelle de l'emploi et de la GRH en petite couronne est de faire partager les savoir-faire et les expériences des collectivités territoriales et établissements de la petite couronne. Après un temps consacré à l'actualité et aux perspectives de l'emploi, de la santé et des concours, la table ronde de 2010, « Du concept à la pratique : comment mettre en œuvre une gestion des ressources humaines performante ? », a permis d'échanger autour de cette question d'actualité. La chef du département Recherche, Etudes, Veille de l'Institut de Gestion Publique et du Développement Economique a mis en perspective des données chiffrées et comparatives avec quelques pays européens. Les témoignages des représentants des villes de Drancy, de Levallois-Perret et de Villecresnes ont permis un échange de pratiques avec les participants.



L'ANALYSE DES DONNÉES DU RAPPORT SUR L'ÉTAT DE LA COLLECTIVITÉ (REC)

317 rapports sur l'état de la collectivité ont été enregistrés (soit un taux de retour de 82 %). Des données sociales portant sur 138 825 agents permettent de disposer d'une vision fiable et précise en matière de ressources humaines et de leurs évolutions. Les analyses chiffrées et comparatives avec les données au 31 décembre 2007 feront l'objet d'une publication en 2011.

UNE MISSION CONSEIL EN GPEEC D'ENVERGURE

Le CIG a accompagné une ville de 145 agents pour recenser et produire l'ensemble de ses fiches de postes. Pilotée en mode projet, la

présentation et la restitution finale de la mission ont été soumises au CTP recueillant l'avis favorable. Cette production a permis à cette ville d'expérimenter l'entretien professionnel pour l'année 2010. La ville a de nouveau fait appel à la mission de conseil en GPEEC et développement RH pour poursuivre l'évaluation individualisée et collective des compétences. La réalisation d'un référentiel de compétences enrichi de parcours individualisés permettra à la ville d'élaborer notamment son plan de formation.

DES PUBLICATIONS ACCESSIBLES SUR LE WEB

L'ensemble des publications sont téléchargeables sur le site Internet www.cig929394.fr et le site Extranet « Ressources ». En 2010, sont parues :

- *Eclairage sur les non titulaires dans les collectivités territoriales et établissements publics d'Ile-de-France*, collection L'emploi territorial en Ile-de-France.
- *Le partage de la fonction RH en petite couronne*, collection *Les diagnostics de l'emploi territorial/repères RH* : cette publication restitue aux collectivités les tendances d'évolution des pratiques. Les entretiens avec les responsables des ressources humaines de plusieurs villes et d'un conseil général ont permis un état des lieux des partenariats et outils qui se mettent en place.
- *La conférence annuelle 2010 Emploi et RH en petite couronne*. Cette plaquette propose une synthèse des informations, témoignages et échanges entre les représentants des collectivités et établissements publics.

DE NOMBREUX PARTENARIATS

Le service GPEEC du CIG a poursuivi en 2010 des démarches partenariales dans le domaine de l'observation et des études sur l'emploi et les RH avec :

- les centres de gestion franciliens par la réalisation d'études régionales ;
- le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) par la participation à la formation spécialisée n° 1 ;

- la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) dans le cadre du groupe de travail sur le REC et l'enquête complémentaire au bilan social portant sur le nombre d'agents rémunérés (fonctionnaires, CDI, CDD), GIPA, et les IHTS ;
- l'Association Nationale des Directeurs et Directeurs Adjointes des Centres de Gestion (ANDCDG) par la participation aux groupes de travail sur le bilan de l'emploi, l'enquête des + de 58 ans ; recueil des données concours et à la commission Handicap ;
- la région Ile-de-France, dans le cadre du Contrat d'Engagement Régional Professionnel (CREP) associant les centres de gestion franciliens et les délégations régionales du CNFPT. Le CIG a analysé les informations recueillies par questionnaire auprès des 1 400 fonctionnaires de catégorie C et 285 de catégorie B qui suivaient leur formation d'intégration au CNFPT première couronne entre novembre 2009 et juillet 2010.
- la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) par la contribution annuelle sur le rapport de l'état de la fonction publique volume 1 et 2 ;
- l'Observatoire Régional de l'Emploi et de la Formation d'Ile-de-France (OREF Ile-de-France), par la participation à un groupe de travail pour la publication d'une étude « Métiers de la petite enfance Ile-de-France : diagnostic partagé de la formation et de l'emploi ».

« OBSERVER POUR AGIR » : 3^E CAMPAGNE DE LA COLLECTE ANNUELLE DES INDICATEURS RH



Les 135 collectivités et établissements (soit 50 % de répondants de plus qu'en 2009) qui ont transmis les indicateurs complémentaires à ceux des rapports sur l'état de la collectivité recevront chacune en retour une synthèse personnalisée : la fiche profil. Celle-ci récapitule

les indicateurs de la collectivité concernée, ceux des collectivités de même type et ceux de l'ensemble (minimum, maximum et moyenne).

LES CONCOURS ET EXAMENS

La prise en charge des concours et examens professionnels transférés et l'expérimentation d'une cellule pédagogique nationale pour l'élaboration de sujets sont les deux points majeurs de l'activité concours du CIG en 2010.

2010, PREMIÈRE ANNÉE D'ORGANISATION DES CONCOURS TRANSFÉRÉS DU CNFPT

En 2010, le CIG de la petite couronne a organisé pour la première fois les concours transférés d'attaché de conservation du patrimoine et d'ingénieur (externe), ainsi que l'examen d'attaché principal.

Mis en œuvre dans le cadre de l'inter-région Ile-de-France Centre, dont les frontières coïncident avec celles de l'ancien Centre interrégional des concours du CNFPT, ces concours et cet examen, dont les épreuves écrites ont été organisées à la même date et aux mêmes heures sur l'ensemble du territoire français, reposaient sur des sujets nationaux identiques pour tous les organisateurs.

L'EXPÉRIMENTATION D'UNE CELLULE PÉDAGOGIQUE NATIONALE

Sur la base d'une expertise acquise par l'élaboration de sujets nationaux pour les concours de technicien supérieur territorial, les centres de gestion ont mutualisé l'élaboration des sujets en constituant un groupe de travail dénommé « cellule pédagogique nationale » : onze centres de gestion, dont le CIG petite couronne, ont ainsi uni leurs efforts pour produire les cadrages et les sujets nationaux des écrits de tous les concours transférés organisés en 2010, au premier rang desquels les concours d'attaché territorial organisés pour l'inter-région par le CIG de la grande couronne sur la base de sujets nationaux « pilotés » par le centre de gestion du Rhône. Pour sa part, le CIG petite couronne a « piloté » la conception des sujets des concours d'attaché de conservation du patrimoine et de technicien supérieur.



« Les candidats inscrits, de 18 158 en 2009, atteignent 23 403 en 2010. »

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

UNE FORTE AUGMENTATION DU NOMBRE DES CANDIDATS

L'année 2010 a été également marquée par une forte augmentation tant du nombre de postes ouverts aux concours, qui passent de 2 535 en 2009 à 4 161 en 2010, que du nombre de candidats : les inscrits, de 18 158 en 2009, atteignent 23 403 en 2010. 17 753 candidats se sont présentés aux épreuves écrites en 2010, contre 13 734 en 2009.

On peut souligner la très forte augmentation du nombre des candidats au concours de gardien de police municipale, qui passe de 1 932 inscrits pour 150 postes en 2007 à 4 564 pour 300 postes en 2010.

La direction des concours a intensifié la pratique de la surréservation, qui, fondée sur une anticipation de l'absentéisme – 24 % en 2010 – permet de minorer les coûts d'organisation en limitant le nombre de places vides.

UNE SÉCURISATION RENFORCÉE DU PROCESSUS

Dans ce contexte, les contrôles opérés afin de sécuriser les opérations de concours ont été renforcés, au moyen notamment de l'intensification du contrôle de la qualité des corrections des épreuves écrites. Une collaboration renforcée entre les services de la direction

des concours a également permis de poursuivre le développement de la réception des candidats après-concours, conçue comme un moyen de permettre aux candidats de progresser vers la réussite.

Un premier bilan des opérations 2010 a permis d'anticiper des évolutions permettant une organisation plus rationnelle des concours : ainsi, en 2011, aucun candidat au concours externe d'ingénieur ne subira plus l'épreuve écrite s'il ne remplit à cette date les conditions de diplôme ou d'équivalence de diplôme.

Enfin, la coopération entre centres de gestion s'est intensifiée en vue d'une harmonisation de l'appréciation, parfois complexe, des conditions de diplôme et d'équivalence de diplôme.



FILIÈRES	POSTES	DOSSIERS DÉLIVRÉS	PRÉ INSCRIPTIONS	INSCRITS		PRESENTS	ABSENTS		ADMIS-SIBLES	ADMIS	INSCRITS SUR L.A.
				EFFECTIF	RATIO I/P		EFFECTIF	% INSCRITS			
FILIERE ADMINISTRATIVE											
Concours sur épreuves											
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	750	70	3543	3483	4,64	2479	1004	29 %	1126	750	750
- interne	300			1534		1240	294	19 %	514	322	322
- externe	350			1781		1116	665	37 %	528	350	350
- troisième voie	100			168		123	45	27 %	84	78	78
Examens professionnels											
Attaché principal		14	1011	989		883	106	11 %	275	206	
Rédacteur chef		29	1075	1070		896	174	16 %		412	
Total filière administrative	750	84	5629	5542	4,64	4258	1284	55,81 %	1401	1368	750
FILIERE TECHNIQUE											
Concours sur épreuves											
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	638	31	1090	1010	1,58	855	155	15 %	2396	1461	100
- interne	230			760		659	101	13 %	136	100	78
- externe	356			238		187	51	21 %	53	26	21
- troisième voie	52			12		9	3	25 %	3	2	1
Ingénieur externe	500	5	1435	1440	2,88	892	548	38 %	426	271	271
Technicien supérieur	780	42	2822	2864	3,67	2156	708	25 %	889	531	531
- interne	227			586		404	182	31 %	97	65	65
- externe	478			2203		1696	507	23 %	776	454	454
- troisième voie	75			75		56	19	25 %	16	12	12
Examens professionnels											
Technicien supérieur (fonctionnaire cat. C)		16	477	493		397	96	19 %		78	
Adjoint technique de 1 ^{ère} classe		2	1144	1146		934	212	18 %	741	505	
Total filière technique	1918	96	6968	6953	3,63	5234	1719	0,25	4452	2846	902
FILIERE MEDICO-SOCIALE											
Concours sur titres + épreuves											
Infirmier de classe normale	100	7	96	100	1,00	82	18	18 %	62	49	49
Educateur de jeunes enfants	326	37	811	793	2,43	681	112	14 %	402	326	326
Auxiliaire de soins de 1 ^{ère} classe	100	17	281	264	2,64	216	48	18 %		100	100
Auxiliaire de puériculture de 1 ^{ère} classe	350	38	937	975	2,79	894	81	8 %		349	349
Agent spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	200	151	2343	2340	11,70	1774	566	24 %	307	200	200
Examens professionnels											
Agent social de 1 ^{ère} classe				135		128	7	5 %	107	82	
Total filière médico-sociale	1076	250	4468	4607	4,28	3775	832	18 %	878	1106	1024
FILIERE ANIMATION											
Examens professionnels											
Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe		17	453	439		390	49	11 %		225	
Total filière animation	0	17	453	439		390	49	11 %	0	225	0
FILIERE CULTURELLE											
Concours sur épreuves											
Attaché de conservation du patrimoine	117	29	1269	1298	11,09	924	374	29 %	204	127	127
- interne	33			298		249	49	16 %	70	45	45
- externe	74			977		655	322	33 %	124	74	74
- troisième voie	10			23		20	3	13 %	10	8	8
Total filière culturelle	117	29	1269	1298	11,09	924	374	29 %	204	127	127
FILIERE SECURITE											
Concours sur épreuves											
Gardien de police municipale	300	155	4530	4564	15,21	3172	1392	30 %	482	300	300
Total filière sécurité	300	155	4530	4564	15,21	3172	1392	30 %	482	300	300
TOTAL GENERAL	4161	631	23317	23403	5,62	17753	5650	24 %	7417	5972	3103

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE



En 2010, la santé et l'action sociale du CIG a étoffé sa palette de missions optionnelles avec le lancement d'une offre globale en matière de risques psychosociaux et une offre relative à l'animation de groupes d'analyse de pratiques professionnelles et de groupes de parole. Elle a également élaboré une offre d'accompagnement social de l'emploi proposée dès début 2011. Par ailleurs, la direction de la santé et de l'action sociale a organisé nombre d'événements permettant un échange fructueux d'idées, de pratiques professionnelles, d'expériences, de connaissances, de concertation dans des domaines divers : handicap, prévention des cancers professionnels, gestion des accidents de service...

LE SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

En 2010, le service de médecine préventive a poursuivi et étendu son intervention auprès de 45 collectivités et établissements, soit une population de 20 000 agents actuellement suivis. Pour faire face à la demande d'adhésion d'un nombre toujours croissant de collectivités et à la démographie médicale en santé au travail, le service de médecine préventive poursuit le développement des collaborations médecin/infirmier et recourt au recrutement et à la formation de médecins généralistes.

Comme les années précédentes, le service de médecine préventive s'inscrit dans les actions transversales de la direction de la santé et de l'action sociale (DSAS) comme les journées santé et sécurité au travail, les rencontres ACMO, la conférence santé du carrefour des métiers de la petite enfance, etc.

LE SERVICE SOCIAL DU TRAVAIL

L'année 2010 a été marquée comme l'année 2009 par une augmentation du nombre de collectivités adhérentes. En 2010, 5 nouvelles collectivités ont sollicité l'intervention du service social ce qui porte à 24 le nombre de collectivités bénéficiant des conseils d'une assistante sociale du travail. En 2010, les assistantes sociales du service ont reçu 1 057 agents.

LA PRÉVENTION DES CANCERS PROFESSIONNELS

La 6^e Journée santé et sécurité au travail a été organisée le 22 juin 2010 par le CIG en partenariat avec le Fonds national de prévention et la Caisse régionale d'assurance maladie d'Ile-de-France. Son thème : « Les cancers professionnels : identifier et évaluer les risques pour mieux les prévenir ». Elle a permis de réunir et sensibiliser plus de 150 participants aux profils très variés : élus, DRH, professionnels de la prévention, représentants du personnel. Ce

travail d'information se poursuivra en 2011, notamment par une publication thématique.

UNE OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT PSYCHO-SOCIAL

Outre la possibilité pour les collectivités et établissements de solliciter les interventions d'une équipe pluri-disciplinaire pour les accompagner dans leur démarche de prévention des risques psycho-sociaux, le CIG a également créé une offre d'animation de groupes de parole et de groupes d'analyse de pratiques professionnelles. Ces prestations sont assurées par des psychologues du travail. L'accompagnement porte sur des groupes de 5 à 10 personnes, qui se réunissent régulièrement



pour échanger sur des situations ou des problématiques communes et prendre ainsi du recul sur leurs pratiques.

DEUX RENCONTRES POUR LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION, DE L'HYGIÈNE ET DE LA SÉCURITÉ

Deux rencontres ACMO (Agents Chargés de la Mise en Oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité) permettant de favoriser les échanges et de mutualiser les connaissances et outils de prévention ont été organisées par le CIG. L'une, le 12 avril, a porté sur le rôle de l'ACMO dans la gestion des accidents de service, l'autre, le 28 septembre, sur le thème de la protection collective à la protection individuelle.



UN CYCLE D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION SUR LE HANDICAP

La direction de la santé et de l'action sociale du CIG a lancé un cycle handicap dans le cadre de la convention qui lie le CIG avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ainsi, 2 rencontres de gestionnaires du personnel sur ce sujet, en partenariat étroit avec la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires, ont été programmées : une session sur l'insertion le 15 avril et deux sur le maintien dans l'emploi, les 8 et 10 juin, en lien avec la direction de l'emploi du CIG et la délégation régionale du CNFPT première couronne. La 7^e journée santé et sécurité au travail du 23 novembre s'est également inscrite dans ce cycle. Dans ce cadre,



◀ La direction de la santé et de l'action sociale du CIG a lancé un cycle handicap dans le cadre de la convention qui lie le CIG avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Ici le 23 novembre 2010.

des outils de communication en direction des agents et de l'encadrement ainsi qu'une pièce, coécrite avec une compagnie de théâtre, sur le recrutement de travailleurs handicapés et le maintien dans l'emploi des agents en situation d'inaptitude ont été présentés aux 200 participants. Ce cycle se poursuivra en 2011.



DES DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DOSSIERS PASSANT EN COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE RÉDUITS À 5 SEMAINES



Au total, 2 465 dossiers ont été examinés au cours de 80 commissions, dont 40 pour les agents de catégorie C relevant des collectivités affiliées. L'année 2010 a permis de confirmer l'effet du décret du 17 novembre 2008, qui a modifié les compétences de la commission de réforme en permettant aux collectivités de reconnaître l'imputabilité au service d'un accident ou d'une maladie sans consulter la commission de réforme et ce, quelle que soit la durée de l'arrêt de travail. Cette baisse du nombre

de saisines a permis au secrétariat de la CRI d'assurer un délai de traitement des dossiers de 5 semaines en moyenne. Par ailleurs, le secrétariat de la CRI a organisé le 30 mars 2010 une formation à destination des membres de la commission de réforme. Le 28 juin 2010, l'ensemble des médecins siégeant habituellement à la CRI se sont réunis pour la première fois pour échanger sur des problématiques telles que les maladies professionnelles.

LA FINALISATION DU DISPOSITIF SUR-MESURE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE L'EMPLOI : LE PASS PETITE COURONNE

PASS
petite
couronne

Ce contrat-cadre, qui vient répondre aux nombreuses demandes des collectivités territoriales et aux établissements publics affiliés, a été mis au point après une année de dialogue compétitif avec les opérateurs nationaux de l'action sociale. Plutôt que de travailler sur des mesures classiques d'action sociale que beaucoup de collectivités assurent à ce jour par le biais de structures directes ou associatives, le CIG a choisi de travailler sur une offre résolument tournée vers l'ac-

compagnement social de l'emploi : prêt d'aide au logement, secours exceptionnel, rachat de créance en cas de surendettement, CESU, accompagnement d'enfant handicapé, aide aux séjours de vacances des enfants, prêt bonifié pour études, etc.

L'AIDE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES



L'année 2010 a vu un nombre de questions statutaires posées à SVP Statut et de rendez-vous en croissance, 1 254 inscriptions au total aux Rencontres de gestionnaires du personnel, marquées par le renforcement des collaborations transversales entre les différents services du CIG petite couronne, ainsi qu'une activité soutenue du service retraite avec le développement de la mission de formation-information et l'augmentation du nombre de dossiers dont le service a assuré la vérification, préalablement à l'envoi à la CNRACL.

UNE ACTIVITÉ SOUTENUE POUR SVP STATUT

En 2010, le nombre de réponses téléphoniques apportées par SVP Statut aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel, qui constituent l'activité principale de ce service, atteint 10 302, en augmentation par rapport à 2009 (+ 419).

L'année 2010 aura été également marquée par une progression du nombre des rendez-vous de travail (22) qui permettent, à la demande des collectivités, d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes et par l'organisation de 12 séances de Rencontres de gestionnaires du personnel.

Le nombre de courriers ayant donné lieu à une réponse écrite reste élevé (28).

De plus, le service a continué à assurer la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de la Gazette des Communes, publiée une fois par mois.

Plus de 91 % des appels émanent des collectivités (toute catégorie confondue) de la petite couronne et 70 % des communes de la petite couronne.

Les appels proviennent majoritairement des collectivités du département des Hauts-de-Seine (2 058 appels), puis de celles du département de Seine-Saint-Denis (2 052 appels), du département du Val-de-Marne (1 820 appels) et des EPCI situés en petite couronne (587).

Le conseil et l'expertise statutaire sont les missions essentielles de SVP Statut. Ce service apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et établissements publics affiliés au CIG. Objectif : les aider dans l'application, à leurs agents territoriaux, de la réglementation statutaire, en tenant compte des spécificités de chaque collectivité ou établissement, en fonction de la strate démographique, des effectifs et des personnels gérés.

Les renseignements téléphoniques ainsi sollicités relèvent des 5 thèmes principaux suivants qui représentent plus de la moitié des questions traitées :

- l'indisponibilité physique : 1 228 questions, avec une augmentation des questions liées au reclassement,
 - les agents non titulaires : 1 035 questions, dont près de la moitié concernent le recrutement et la cessation de fonctions,
 - la rémunération : 1 027 questions, dont 189 sur les éléments obligatoires de la rémunération : traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, NBI, 417 sur les primes et indemnités, et un nombre toujours élevé de questions sur les frais de déplacement (182),
 - les positions administratives : 935 questions, en particulier relatives au détachement (345) et à la disponibilité (303),
 - le recrutement : 835 questions, en augmentation compte tenu d'interrogations nouvelles issues des dispositions de la loi mobilité notamment celles portant sur le détachement et l'intégration directe,
 - les stagiaires et les modalités de classement : 792 questions.
- On peut ajouter à ces sollicitations, celles en lien avec l'actualité de la fin 2010 : la réforme des retraites (261 questions) et les nouvelles dispositions applicables aux fonctionnaires de catégorie B illustrées par la parution du cadre d'emplois des techniciens (134).
- Les correspondances sont, comme en 2009, nombreuses : 514 courriers,

fax et courriels, dont 136 émanent de particuliers et 259 de collectivités de province (en diminution). Le nombre de courriers complexes ayant donné lieu à une réponse écrite reste élevé : 28.

Parmi ces correspondances, on note une grande diversité de thèmes et une similitude avec ceux posés par téléphone. Ceux qui reviennent le plus, portent en effet sur la rémunération (81), le recrutement (71), les agents non-titulaires (31) et l'indisponibilité physique (31).

Les 22 rendez-vous de 2010 ont porté sur des questions très diverses relatives aux emplois fonctionnels (4), au régime indemnitaire (3), à la promotion interne (4), à l'indisponibilité physique (2), à la durée du temps de travail (2), au recrutement d'un directeur d'OPH (1), aux agents non titulaires (1), à la nomination d'un fonctionnaire stagiaire (1), à la remunicipalisation du personnel d'une association (1), à l'exécution d'une décision de justice (1), à la procédure de suppression d'emploi (1) et au calcul des allocations chômage (1).



▲ En 2010, 10 302 réponses téléphoniques ont été apportées par SVP Statut aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel des collectivités territoriales et des établissements publics.

A ces interventions, s'ajoutent d'autres actions de l'Expertise statutaire :

- A la demande de collectivités, la participation à des réunions d'information statutaire qu'elles organisent pour leurs agents (en 2010, 2 demi-journées pour une collectivité sur les thèmes des droits à congés et de la mobilité).
- Dans le cadre d'un travail de collaboration transversale avec d'autres directions et services du CIG :
- La participation au travail d'élaboration d'une plaquette assuré par la direction de l'emploi sur le thème de « L'entretien professionnel à titre expérimental, mode d'emploi » dont la parution est prévue au printemps 2011 ;
- En lien avec la direction des affaires juridiques et de la documentation : le recensement, compte tenu des questions posées à SVP statut, des interrogations et difficultés rencontrées par les gestionnaires de personnel dans la mise en œuvre des dispositions statutaires, afin de contribuer à un rôle d'alerte auprès de la DGCL en particulier, et d'apporter en retour les réponses et l'accompagnement attendus des DRH des collectivités et établissements affiliés au CIG ; d'autre part, ponctuellement, la participation à des réunions de travail avec la DGCL

1254 INSCRITS AUX RENCONTRES DES GESTIONNAIRES DES COLLECTIVITÉS

En 2010, la direction de l'expertise statutaire et des organismes paritaires a organisé, pour les gestionnaires du personnel des collectivités et établissements relevant de la petite couronne, 12 séances d'information à partir de questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités (1 254 inscrits).

NOMBRE	ANNÉE 2010	ANNÉE 2009	ANNÉE 2008
Appels téléphoniques	7 690	7 984	9 677
Questions	10 302	9 883	12 041
Courriers, fax et courriels	514	571	710
Rendez-vous	22	12	8
Séances « rencontres de gestionnaires »	12	15	18

L'année 2010 a été marquée par le renforcement des collaborations transversales entre les différents services du CIG petite couronne quant à l'organisation de ces rencontres. Ont été ainsi traités :

- **Le rapport sur l'état de la collectivité** (158 inscrits sur 2,5 journées) : ont été détaillés, en partenariat avec le service GPEEC de la direction de l'emploi, le contenu du rapport sur l'état de la collectivité et les modalités de la collecte des informations nécessaires à son établissement.

- **Dans le cadre du Cycle handicap** mis en place en 2010 par la direction de la santé et de l'action sociale, parmi les journées proposées à cet effet, deux sessions de rencontres de gestionnaires en avril et juin ont porté sur :

- **L'emploi et le recrutement des travailleurs handicapés** (87 inscrits sur 1 journée) : présentation des thématiques liées à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, à l'obligation d'emploi et au recrutement de travailleurs handicapés, à l'accompagnement lors de la prise de fonctions et à la mobilisation des aides du FIFHP.

- **Le maintien dans l'emploi** (212 inscrits sur 2 journées) : ont été développées, dans le cadre de la poursuite du cycle handicap, les règles statutaires relatives au maintien dans l'emploi et au reclassement professionnel des fonctionnaires territoriaux.

- **L'entretien professionnel à titre expérimental** (280 inscrits sur 2 demi-journées) : Nouvelles dispositions relatives à la mise en place, à titre expérimental, de l'entretien professionnel et application du dispositif aux collectivités et établissements relevant des CAP placées auprès du CIG.

- **L'actualité statutaire** (225 inscrits sur 2 demi-journées) : Le service SVP Statut a présenté la réforme du compte épargne-temps, le remboursement des frais de transport domicile-travail et la loi relative à la rénovation du dialogue social.

- S'ajoute à ces thèmes, **la présentation**, par le service du secrétariat des CAP, **de la nouvelle application SNAPI-CAP (WEB)** (292 inscrits sur 2 demi-journées) mise en production le 1^{er} juillet 2010.

► En 2010, au total, 1 254 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements relevant de la petite couronne se sont inscrits aux 12 séances d'information organisées par le CIG à partir de questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités.



LES DEUX MISSIONS DU SERVICE RETRAITE

L'activité de ce service a été à nouveau soutenue en 2010 puisque :

- le développement de la mission de formation-information s'est poursuivi, notamment par la tenue de séances proposées régulièrement aux gestionnaires de personnel, et en réponse aux sollicitations plus nombreuses des collectivités et établissements de la petite couronne, compte tenu en particulier de l'actualité liée à la réforme des retraites.

- le nombre de dossiers dont le service a assuré la vérification, préalablement à l'envoi à la CNRACL, a continué de croître, s'élevant à 6 165.

UNE MISSION D'INFORMATION, DE FORMATION ET D'ASSISTANCE « MULTI-FONDS »

Le niveau d'intervention au titre de cette mission reste élevé en 2010, représentant 25 jours.

Ces interventions auxquelles ont participé 268 gestionnaires de personnel, ont pris différentes formes (23 séances de formation-information ; 5 rendez-vous) :

- Des réunions d'information et de formation : se sont tenues une séance d'une demi-journée sur le droit à l'information sur la retraite et l'accompagnement des collectivités par le service retraite du CIG (45 participants relevant de 30 collectivités et établissements affiliés), 9 réunions d'une journée sur « Le dossier de retraite dématérialisé » (89 gestionnaires), 8 réunions d'une journée sur « La validation des services de non titulaire » (88 gestionnaires).

S'ajoutent à ces séances organisées à l'initiative du service retraite à raison de une à deux par mois, des interventions à la demande de collectivités. Ainsi, le service a assuré, à la demande de 3 collectivités, 3 jours de formation sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures, pour 18 gestionnaires.

Enfin, le chef du service retraite est intervenu, à la demande du CNFPT, dans une session de formation organisée sur la retraite CNRACL, à laquelle ont participé 21 gestionnaires.

- Des rendez-vous et des études de dossiers : plusieurs collectivités et établissements ont également sollicité l'assistance du service retraite sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes, dans le cadre de rendez-vous ou d'études de dossiers (5 rendez-vous d'une demi-journée avec 5 collectivités et établissements - 1 du département des Hauts-de-Seine, 4 du Val-de-Marne -, 7 gestionnaires y ont assisté).

Des collectivités ont également fait appel au service pour l'étude de dossiers, préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL. Les réponses y ont été apportées dans le cadre de consultations téléphoniques, au nombre de 139, soit plus du double par rapport à 2009 (64). L'accroissement de ce mode d'intervention peut être lié au contexte particulier du projet de réforme des retraites, en 2010, qui a pu amener certains fonctionnaires à s'interroger sur les conditions de leur départ en retraite et notamment, ceux concernés par le dispositif de départ anticipé en tant que parents de trois enfants.

- Des renseignements téléphoniques : le nombre de questions auxquelles le service a répondu, 1 302, reste élevé, avec un niveau quasi équivalent à celui de 2009 (1 385). Les questions portent sur la réglementation et les procédures dématérialisées, sachant que pour plus de 50 %, les appels concernent la retraite (réglementation et saisie des dossiers dématérialisés), et pour environ 30 %, le droit à l'information. De nombreux appels ont concerné certaines mesures du projet de loi portant réforme des retraites, en particulier celles relatives aux conditions de départ anticipé pour les parents de trois enfants.

UNE MISSION DE VÉRIFICATION DES DOSSIERS LIÉS AUX DIFFÉRENTES PROCÉDURES CNRACL

Conjointement à sa mission d'information-formation, le service a procédé à la vérification de 6 165 dossiers en 2010, en progression par rapport à 2009 (489 dossiers en plus).

Proportionnellement à ce total, les dossiers dématérialisés liés au droit à l'information : reprise d'antériorité de carrière pour l'établissement du relevé individuel de situation (RIS) et pré-liquidation pour l'estimation indicative globale (EIG), représentent plus de 45 % et le nombre de ces dossiers vérifiés par le service continue de progresser (plus d'un tiers par rapport à 2009).

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

S'agissant des pensions, qui représentent environ 18 % du total des dossiers vérifiés, en raison de la mise en place définitive, depuis le 1^{er} mars 2009, de la procédure dématérialisée de liquidation, quel qu'en soit le motif, pension normale, d'invalidité ou de réversion, les seuls dossiers de pension désormais traités par le service sont dématérialisés. Pour ces dossiers, on constate, après une baisse en 2009, liée sans doute en partie à la dématérialisation, une augmentation d'environ 20 % en 2010.

Quant aux dossiers de validation de services et de régularisation représentant environ 30 % du nombre total des dossiers vérifiés par le service, leur nombre reste élevé même si l'on constate une diminution comparativement à 2009.

La vérification de ces 6 165 dossiers a donné lieu à 870 demandes complémentaires essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers,...).

L'activité du service retraite se fonde sur la convention de partenariat, signée le 1^{er} juillet 2007 pour 3 ans et prolongée par avenant pour 6 mois, avec la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'Ircantec et du régime de retraite additionnelle.

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

RÉPARTITION DES DOSSIERS DE RETRAITE TRAITÉS

	2010	2009	2008
Procédures dématérialisées :			
- Droit à l'information : RIS et EIG	2 845	2 142	1 333
- Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité	1 111	892	-
Validations et Régularisations de services	1 817	2 225	2 504
Pensions de vieillesse, de réversion ou d'invalidité (R15 dossier papier)	-	29	1 466
Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	390	387	451
Cessation progressive d'activité	2	1	3
TOTAL GÉNÉRAL	6 165	5 676	5 757

LES ORGANISMES PARITAIRES



Une augmentation de dossiers induisant des traitements et contrôles plus complexes, un nombre de fonctionnaires promouvables accru, la migration de SNAPI-CAP sur le Web, des propositions de supports pour la mise en œuvre et la transmission des comptes rendus des entretiens professionnels par les autorités territoriales constituent quelques-uns des temps forts de 2010 s'agissant des CAP.

118 732 AVIS RENDUS PAR LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

L'année 2010 enregistre une légère baisse du nombre total de dossiers instruits par le secrétariat des CAP et soumis à l'examen et avis des trois CAP (A, B et C) puisque 118 732 avis ont été rendus (124 654 en 2009).

Cette diminution, porte sur les dossiers de notation, 77 792 en 2010 (79 822 en 2009), les avancements d'échelons, 26 569 en 2010 (29 941 en 2009), et les reclassements triennaux en catégorie C, 10 en 2010 (1 034 en 2009).

Conjointement à cette situation, l'année a été marquée par l'augmentation de dossiers induisant des traitements et contrôles plus complexes du fait notamment des effets de la loi relative à la mobilité du 3 août 2009 et des saisines nécessitant des échanges intensifiés avec les DRH des collectivités et établissements affiliés au CIG.

L'augmentation des saisines porte principalement sur les avancements de grade, 5 409 en 2010 (5 240 en 2009), les mutations internes, 62 en 2010 (17 en 2009), les reclassements pour inaptitude physique, 145 en 2010 (132 en 2009) et la promotion interne, 2 656 en 2010 (2 385 en 2009) soit 271 dossiers de plus qu'en 2010.

L'année 2010 a été marquée par les évolutions suivantes :

- la fin du dispositif des reclassements triennaux en catégorie C,
- la fin des détachements et intégrations de France Télécom prononcés selon une modalité dérogatoire,
- la pleine application de la loi « mobilité » avec la création d'un nouveau cas de saisine pour la CAP : l'intégration directe dans un cadre d'emplois,
- la création pour les cadres d'emplois de catégorie C d'une voie d'accès au choix pour les avancements de grade particulièrement complexe (échelle 3 à échelle 4).

Mais l'activité du service du secrétariat des CAP a été également importante, sur plusieurs mois, sur les points suivants :

• Le travail (en partenariat avec la DSI) sur la migration de SNAPI-CAP en mode WEB qui a conduit :

- à effectuer de nombreux tests des nouvelles versions proposées,
- à créer un groupe pilote comprenant 6 collectivités représentatives de la petite couronne, et à organiser deux réunions de présentation à l'ensemble des collectivités et établissements (262 participants au total) afin qu'ils soient dotés d'une application plus ergonomique, rapide et évolutive.

Même si les fonctionnalités de l'application sont restées inchangées, les actions de formation à SNAPI-CAP ont été « suspendues » de manière à ne pas engendrer de confusions pour les gestionnaires de personnel. Cependant, une aide en ligne a été introduite pour permettre aux collectivités et établissements de se repérer dans la nouvelle ergonomie de l'application.





LA PROMOTION INTERNE

La migration de l'application SNAPI-CAP en mode Web a également concerné la gestion des dossiers de promotion interne.

Au-delà de l'aspect « technique et pratique » de la formation à l'application, celle-ci vise essentiellement à accompagner les collectivités et établissements à la préparation en amont des dossiers de promotion interne, et les sensibiliser à utiliser tous les moyens mis à leur disposition. Il s'agit notamment du recensement dématérialisé des recrutements et des effectifs à partir de l'application Ressources, mais également des simulations de points de fonctionnaires promouvables afin que les dossiers proposés par les autorités compétentes, soient au plus près des critères de choix adoptés par les membres des CAP.

Au cours de 2010, 5 séances des CAP dédiées à l'examen des propositions d'inscription sur les listes d'aptitude par la voie de la promotion interne, en catégorie A, B et C ont permis d'instruire 2 656 dossiers de fonctionnaires proposés par les autorités territoriales contre 2 385 en 2009. Parmi ces fonctionnaires, 24 ne remplissaient pas les conditions réglementaires fixées par les statuts particuliers contre 22 en 2009.

Au 31 décembre 2010, le nombre de fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne « au choix » ou « après examen professionnel » (tous cadres d'emplois confondus) s'élève à 1 546, contre 1 148 en 2009.

Cette augmentation s'explique notamment, par la parution de modifications réglementaires intervenues fin 2009 pour l'accès au cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux qui ont eu pour conséquence d'accroître le nombre de promouvables et de proposés pour la voie dite « au choix » (sans quota) pour laquelle tous les fonctionnaires proposés peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude s'ils remplissent les conditions statutaires.

Ainsi, l'examen des dossiers par la CAP de catégorie C, initialement prévu en décembre 2009, (reporté en avril 2010) a porté sur 747 dossiers contre 243 en 2009.

Enfin, en 2010 certains critères ont été redéfinis afin de mieux les adapter aux objectifs des employeurs publics souhaitant promouvoir les plus « méritants ».

D'ores et déjà, un calendrier a été fixé pour 2011 afin de permettre aux gestionnaires de personnel des collectivités et établissements affiliés au CIG de s'inscrire aux formations de l'application SNAPI-CAP en mode Web pour le traitement des dossiers de notation, avancements, disponibilité, et de promotion interne.

- L'élaboration d'une circulaire facilitant la mise en œuvre dans les collectivités et établissements qui le souhaitent, de l'expérimentation du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP). Deux rencontres de gestionnaires ont été organisées les 10 et 13 septembre réunissant 243 participants au cours desquelles des « supports » ont été proposés et commentés afin que les collectivités et établissements disposent d'outils conformes à la réglementation et d'informations (fiches de compte-rendu, fiches de poste, critères d'appréciation de la valeur professionnelle) utiles pour s'en inspirer localement, le cas échéant.

- Le changement du mode de classement des dossiers des fonctionnaires détenus par le service (en mode alphabétique et non par collectivités) et de la suppression de pièces aux dossiers ne présentant plus d'intérêt (fonctionnaires ayant quitté les collectivités, mise à jour des documents) en vue d'une dématérialisation, à terme, de ces dossiers.

Enfin, on peut également relever que 519 courriers ont été rédigés en 2010.



La composition des CAP est disponible sur l'Extranet Ressources. Les représentants du personnel (élus en 2008) et les représentants des collectivités territoriales (désignés par le CA du CIG) siègent en nombre égal dans chaque CAP.

« 118 732
avis ont été rendus par
les CAP en 2010. »

1 546 (contre 1 148 en 2009) fonctionnaires ont été inscrits sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne « au choix » ou « après examen professionnel » (tous cadres d'emplois confondus).

PROMOTION INTERNE PAR CATÉGORIE ET PAR CADRE D'EMPLOIS EN 2010

CATÉGORIE	CADRES D'EMPLOIS	VOIE D'ACCÈS	FONCTIONNAIRES PROPOSÉS « CNR » INCLUS (*)	POSTES OUVERTS	FONCTIONNAIRES INSCRITS SUR LA LISTE D'APTITUDE
A	Administrateurs	au choix	106	7	7
A	Attachés (accès aux fonctionnaires de catégorie B)	au choix	345 dont 4 « CNR »	244	244
A	Attachés (accès aux fonctionnaires de catégorie A)	au choix	22	158	22
A	Ingénieurs	au choix	38 dont 2 « CNR »	163	36
A	Ingénieurs	après examen professionnel	21		21
A	Conservateurs du patrimoine	au choix	13 dont 1 « CNR »	1	1
A	Conseillers des activités physiques et sportives	au choix	53	3	3
A	Conseillers socio-éducatifs	au choix	32	8	8
B	Rédacteurs	au choix	605 dont 1 « CNR »	142	142
B	Rédacteurs	après examen professionnel	434 dont 1 « CNR »	142	142
B	Techniciens supérieurs	après examen professionnel	29 dont 1 « CNR »	119	28
B	Contrôleurs de travaux	après examen professionnel	24 dont 3 « CNR »	23	21
B	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	au choix	71 dont 1 « CNR »	18	18
B	Animateurs	au choix	53 dont 6 « CNR »	139	47
B	Chefs de service de police municipale	après examen professionnel	6		6
C	Agents de maîtrise	au choix	747 dont 4 « CNR »		743
C	Agents de maîtrise	après examen professionnel	57	307	57
TOTAL			2 656	1 474	1 546

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



Pour le CTP, on notera notamment une sensibilisation des collectivités et des établissements publics sur leurs obligations de transmission de questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

151 DOSSIERS EXAMINÉS PAR LE COMITÉ TECHNIQUE PARITAIRE (CTP)

Le comité technique paritaire placé auprès du CIG est consulté pour avis ou information par les 76 collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents et le CIG lui-même, principalement sur 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, rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (élaboré tous les 2 ans), fixation du ratio pour l'avancement de grade, CET...

Douze représentants composent le CTP. En 2010, les 5 séances programmées ont permis d'examiner 151 dossiers, soit plus de 16 dossiers qu'en 2009.

Cette année a encore été marquée par un travail mené par les membres et le secrétariat du CTP sur les questions d'hygiène et de sécurité visant à sensibiliser les collectivités et établissements sur leurs obligations dans ce domaine. Une formation à l'hygiène et la sécurité de 5 jours en janvier 2010 a été dispensée pour les représentants du personnel.

Le gestionnaire référent du service a aidé de façon plus personnalisée les collectivités et établissements. Cet agent a élaboré une circulaire datée



du 11 mars 2010 mise à disposition dans l'Extranet Ressources avec un certain nombre de documents « supports » utiles à la saisine du CTP.

Un travail de recensement des pratiques en matière de saisine du CTP a été également mené afin d'identifier les questions ou dossiers qui ne sont pas soumis au CTP afin de rappeler les attributions et les obligations.

AVIS RENDUS PAR LE CTP EN 2010

PROCEDURES CTP 2010	NOMBRE	FAVORABLE	DÉFAVORABLE	LES MEMBRES ONT PRIS CONNAISSANCE	PARTAGE DES VOIX
Informations aux membres	19			19	
Plan de formations	9	9			
Astreintes	3	3			
Projet de règlement intérieur	2	2			
Organigrammes	1		1		
Organisation du temps de travail et des services	6	6			
Réorganisation des services - livret d'accueil	10	9			1
Transfert de compétences à un EPCL	1	1			
Suppression d'emplois	64	64			
Désignation d'ACFI	2	2			
Hygiène et sécurité (programme prévention...)	6	6			
Rapport annuel emploi des travailleurs handicapés	4	4			
Rapport sur l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs	4	4			
Rapport annuel du service de médecine préventive	2	2			
Compte épargne temps	3	3			
Contrat apprentis	1	1			
Délégation de service public	5	5			
Fixation du ratio pour l'avancement de grade	6	6			
SOUS-TOTAL	148	127	1	19	1
Calendrier	1	1			
Rapport sur l'état des collectivités	2			2	
TOTAL	151	128	1	21	1



Concernant les conseils de discipline, il convient de relever l'organisation par le service de trois rencontres avec les référents « discipline » désignés par les collectivités de la petite couronne afin de revenir sur la procédure à respecter en matière disciplinaire autour de la réalisation d'un cas pratique.

Il faut également mettre en exergue pour les conseils de discipline de 1^{ère} instance, la baisse du nombre de défauts de quorum grâce à la forte mobilisation des présidents et des membres, ainsi que le maintien du délai entre la saisine du conseil par l'autorité territoriale et le passage en séance de l'affaire.

85 DOSSIERS EXAMINÉS PAR LES CONSEILS DE DISCIPLINE DE 1^{ÈRE} INSTANCE

Le nombre de séances programmées est passé de 20 à 22 en 2010 afin d'éviter l'engorgement constaté durant l'été 2009, mais qui ne s'est pas reproduit cette année. Aussi, seules 18 séances ont été nécessaires. Cela s'explique notamment par la baisse du nombre de défauts de quorum, passé de 13 à 5 en 2010 grâce à une forte mobilisation des présidents et des membres des conseils de discipline. Le délai entre la saisine du conseil par l'autorité territoriale et le passage en séance de l'affaire a été maintenu à moins de 2 mois.

Le service du secrétariat des conseils de discipline a organisé en octobre, novembre et décembre 2010, trois rencontres avec les référents « discipline » désignés par les collectivités de la petite couronne afin de revenir sur la procédure à respecter en matière disciplinaire autour de la réalisation d'un cas pratique. Plus de 200 personnes se sont inscrites. Aussi, ces rencontres seront prolongées en 2011.

En 2010, six dossiers ont été examinés en moyenne par séance. Le secrétariat des conseils de discipline a reçu 92 dossiers. Parmi eux, 35 concernaient des fonctionnaires suspendus de leurs fonctions, et 4 des stagiaires.



Le Conseil a examiné 85 dossiers (sur 99 inscrits à l'ordre du jour), dont 13 reçus en 2009 : 4 affaires ont été reportées à la demande de l'agent, 2 à la demande de la collectivité, 4 ont été retirées par la collectivité et 5 ont été reportées pour défaut de quorum. Fin 2010, 11 dossiers en état d'être instruits restaient en instance, lesquels ont été inscrits à l'ordre du jour des trois premières séances de l'année 2011.

Composition du conseil de discipline de première instance

Les membres de cette instance sont les mêmes que pour les CAP. Cependant, elle est présidée par un magistrat de l'ordre administratif désigné par la présidente du Tribunal administratif de Montreuil.

Présidence :

Xavier LIBERT, Président titulaire, Président de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel ; Laurent DELAHAYE, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel ; Cyril NOËL, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel.

NATURE DES AVIS ÉMIS

- Exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 15 jours	28
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	26
- Révocation	12
- Pas lieu à sanction	10
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	3
- Exclusion définitive du service	1
- Rétrogradation	1
- Blâme	1
- Sursis à statuer	1
- Aucune sanction n'a recueilli la majorité des voix	1

◀ Sur les 85 avis émis par le Conseil de discipline de première instance, 4 relèvent de sanctions du 1^{er} groupe, 28 de sanctions du 2^{ème} groupe, 27 de sanctions du 3^{ème} groupe et 14 de sanctions du 4^{ème} groupe.

NATURE DES FAUTES ESSENTIELLES REPROCHÉES AUX FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS*

- Refus, négligences ou mauvaise exécution des tâches	18
- Comportement provocateur, agressif, irrespectueux ou violent	16
- Absences injustifiées	11
- Aucune faute n'a été retenue	11
- Intempérance	8
- Condamnation pénale	5
- Détournement de fonds	3
- Cumul d'emploi	2
- Fausse déclaration et falsification de documents	2
- Propos diffamatoires, racistes et sexistes portant atteinte à l'image de la femme	2
- Manque de discrétion	2
- Utilisation d'un véhicule de service en état d'ivresse	1
- Abus de confiance envers une personne âgée	1
- Vol de biens publics	1
- Dégradation de biens publics	1

Les saisines concernent pour plus de la moitié d'entre elles, comme en 2009, des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois techniques de catégorie C. La proportion de fonctionnaires de catégorie A et B est légèrement en baisse par rapport à 2009, respectivement de 6 à 4 et de 10 à 3 fonctionnaires déferés. Les principales causes de saisine n'ont pas changé, les autorités territoriales souhaitant sanctionner principalement un refus ou une mauvaise exécution des tâches et des négligences, et un comportement provocateur, agressif, irrespectueux ou violent.

*sur les 85 fonctionnaires déferés dont le dossier a été inscrit à l'ordre du jour d'une séance en 2010.

Cette classification est faite en fonction du motif principal de déferé, sachant que le plus souvent les agents sont déferés pour plusieurs motifs.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES DÉFÉRÉS ET PAR CATÉGORIE *

FILIERE	CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIE	TOTAL
Technique	Adjoints techniques	C	65
	Agents de maîtrise	C	3
	Techniciens supérieurs	B	1
Administrative	Adjoints administratifs	C	6
	Rédacteurs	B	1
	Attachés	A	3
Animation	Adjoints d'animation	C	2
	Animateurs	B	1
Culturelle	Professeurs d'enseignement artistique	A	1
	Adjoints du patrimoine	C	2
Police-municipale	Agents de police municipale	C	1
Sportive	Opérateurs des activités physiques et sportives	C	1
Médico-sociale	Auxiliaires de puériculture	C	3
	Agents sociaux	C	1
	Agents territoriaux spécialisé des écoles maternelles	C	1
TOTAL GÉNÉRAL		4 A, 3 B, 85 C	92

◀ *sur les 92 agents déferés dont le dossier a été inscrit à l'ordre du jour d'une séance en 2010.

En 2010, les avis rendus ont été conformes à la proposition de l'autorité territoriale dans 21 dossiers sur 85 (dont 12 révocations sur les 38 proposées par l'autorité territoriale), moins sévères dans 61 cas, et plus sévères dans 3 cas, ce qui conforte les constats de 2009. Dans 10 avis, le conseil a considéré qu'il n'y avait « pas lieu à sanction », et dans un cas aucune sanction n'a recueilli la majorité des voix.

SAISINE ET AVIS DU CONSEIL DE DISCIPLINE DE PREMIÈRE INSTANCE	2006	2007	2008	2009	2010
Nombre de séances	16	17	15	20	18
Nombre de dossiers examinés	96	87	87	95	85
Avis moins sévère que la proposition de l'autorité territoriale	62	44	44	64	61
Avis conforme à la proposition de l'autorité territoriale	34	42	42	28	21
Avis plus sévère que la proposition de l'autorité territoriale	0	0	0	3	3
Sursis à statuer	1	1	1	0	1



Pour le conseil de discipline de recours, le fait marquant de 2010 réside dans le renouvellement après les élections régionales en avril 2010 des membres désignés par le conseil régional d'Ile-de-France.

13 AFFAIRES EXAMINÉES PAR LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

Cette année a été marquée par le renouvellement après les élections régionales en avril 2010 des membres du conseil de discipline de recours désignés par le conseil régional d'Ile-de-France et par le report consécutif de la séance du mois d'avril.

Malgré l'organisation du même nombre de séances qu'en 2009, soit 10, le conseil a examiné 13 affaires, soit 6 de moins qu'en 2009, ceci en raison du nombre constant de défauts de quorum qui ont entraîné le report de 10 affaires (correspondant à 4 séances), et de la complexité croissante des dossiers soumis au conseil. En moyenne, 2 affaires ont été examinées par séance en 2010 au lieu de 3 en 2009.

Le secrétariat a reçu 16 recours, soit seulement 1 de moins qu'en 2009, parmi lesquels seuls 3 recours ont été présentés en 2010 par des agents relevant de collectivités affiliées au CIG de la petite couronne.

Ont été inscrits à l'ordre du jour 23 dossiers (dont 6 reçus en 2009), 10 affaires ont été reportées pour défaut de quorum, et 1 agent s'est désisté de son recours.

A la fin de l'année 2010, 7 dossiers restaient en instance, lesquels ont été programmés lors des séances du 1^{er} trimestre 2011.

NATURE DES AVIS ÉMIS	
- Exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	6
- Révocation	4
- Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	1
- Blâme	1
- Avertissement	1

▲ Sur les 13 avis émis par le conseil de discipline de recours, 3 relèvent de sanctions du 1^{er} groupe, 6 de sanctions du 3^{ème} groupe et 4 de sanctions du 4^{ème} groupe.

NATURE DES FAUTES COMMISES (PRINCIPALE FAUTE PAR AGENT)	
- Comportement agressif, irrespectueux et violent	3
- Mauvaise exécution des tâches	2
- Négligences professionnelles	2
- Consommation de produits illicites sur le lieu du travail	2
- Harcèlement, propos irrespectueux, usurpation d'identité	1
- Fausses déclaration	1
- Absences injustifiées	1
- Cumul d'emplois et falsification de documents	1

▲ Les fautes reprochées relèvent principalement d'un comportement agressif, irrespectueux et violent, d'une mauvaise exécution des tâches, de négligences professionnelles, et de la consommation de produits illicites sur le lieu du travail, faute absente en 2009.

Composition du conseil de discipline de recours

La composition du conseil de discipline de recours est disponible sur l'Extranet Ressources. Ce conseil est présidé par un magistrat de l'ordre administratif désigné par la présidente du Tribunal administratif de Montreuil.

Présidence :

Patrick KOSTER, Président titulaire, Président de Tribunal administratif et de Cour administrative d'Appel ; Laurent DOMINGO, Président suppléant, Conseiller de Tribunal administratif et de Cour administrative d'appel.

RÉPARTITION PAR CADRE D'EMPLOIS DES FONCTIONNAIRES AYANT FORMÉ UN RECOURS

FILIÈRE	CADRES D'EMPLOIS	CATÉGORIE	TOTAL
Technique	Adjoints techniques	C	6
Administrative	Adjoints administratifs	C	2
	Rédacteurs	B	2
Animation	Adjoints d'animation	C	1
Sapeurs-pompiers professionnels	Sapeurs-pompiers professionnels non officiers	C	2
TOTAL GÉNÉRAL		2 B, 11 C	13

◀ Les fonctionnaires ayant formé un recours appartiennent en majorité aux cadres d'emplois des adjoints techniques.

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



La parution de nouveaux ouvrages statutaires de référence, un enrichissement et une mise à jour permanents de la banque de données sur le personnel BIP, une intense sélection documentaire, une sécurisation juridique des actes pris et des actions engagées par les différentes directions du CIG ont marqué l'année 2010 s'agissant de la direction des affaires juridiques et de la documentation. Il convient également de noter qu'une enquête a été lancée fin 2010 auprès des collectivités de la petite couronne pour étudier la possibilité de créer en 2011 une nouvelle mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en matière de ressources humaines.

LES PUBLICATIONS

La nouvelle édition de l'ouvrage « statut général des fonctionnaires territoriaux »

Après la parution en 2009 de la loi relative à la mobilité et de celle relative au dialogue social en 2010, il a été décidé de réaliser une nouvelle édition de l'ouvrage intitulé « Statut général des fonctionnaires territoriaux – dispositions législatives », la dernière édition datant de 2007. Cette publication est un recueil de textes rassemblant des dispositions législatives dont la connaissance est indispensable à la gestion du personnel de la FPT. Cette nouvelle édition 2010 s'accompagne d'un nouveau format, plus petit et d'une nouvelle maquette.

La revue « Les Informations administratives et juridiques »



La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques » propose une information statutaire relative à la fonction publique territoriale. Elle se divise en deux parties, l'une dite « commentée »,

comprend des articles de fond et des commentaires de l'actualité statutaire, l'autre dite « documentaire », présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

L'actualité statutaire

S'agissant de l'actualité la plus marquante, la revue a proposé une analyse complète et détaillée des textes relatifs à la réforme de la catégorie B et au nouveau cadre d'emplois des techniciens (numéros d'avril et de décembre) et a présenté un dossier spécial relatif à la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique (numéro de juillet-août).

La revue a informé également ses lecteurs de projets de textes susceptibles d'avoir des incidences importantes sur la gestion du personnel :

- le projet d'introduction de l'intéressement collectif dans les trois fonctions publiques,
- le projet de loi Loppsi 2 et la nouvelle qualification d'agent de police judiciaire des directeurs de police municipale.

En outre, la revue a également commenté des thèmes d'actualité, comme par exemple :

- le décret du 29 décembre 2009 modifiant di-

- vers statuts particuliers de catégorie C,
- le décret du 20 mai 2010 modifiant le compte épargne-temps,
- le décret du 21 juin 2010 relatif à la prise en charge partielle des frais de transport,
- le décret du 29 juin 2010 relatif à l'expérimentation de l'entretien professionnel,
- la circulaire du 27 septembre 2010 relative à l'introduction de la prime de fonctions et de résultats dans la FPT.

Dossiers

Outre l'actualité statutaire, la partie commentée de la revue mensuelle a également présenté des dossiers relatifs aux thèmes suivants :

- les vacataires dans la FPT,
- les délits non intentionnels et la responsabilité pénale du fonctionnaire territorial,
- la retraite des agents territoriaux : les grands principes applicables avant la réforme,
- la protection juridique des agents publics,
- le contrôle du juge des comptes sur la gestion des personnels,
- la suspension des agents territoriaux,
- la protection des agents non titulaires en état de grossesse.

Les autres rubriques

La rubrique « **Veille jurisprudentielle** » vise à commenter des décisions de justice récentes particulièrement importantes et (ou) présentant un intérêt pratique évident pour les gestionnaires du personnel.

Parmi les décisions commentées figurent :

- le retrait d'un avantage financier illégal,
- le droit de retrait d'une situation dangereuse,
- les obligations de service des enseignants artistiques,
- le refus de titularisation d'un agent contractuel handicapé,
- le traitement servant au calcul de la pension,
- la police municipale : les conditions du transfert de charges de l'Etat aux communes.

La rubrique « **Point bref sur...** » fait le tour rapide d'un thème statutaire, en quelques points courts et bien identifiés. Les thèmes présentés en 2010 dans cette rubrique sont l'exercice d'un mandat électif : les inéligibilités et incompatibilités applicables aux agents territoriaux ; la motivation obligatoire des décisions individuelles.

La rubrique « **Mémo Statut** » présente la **synthèse** de règles statutaires sous forme de



fiche graphique (tableaux ou schémas) :

- les cas de recrutement d'agents non titulaires,
- les actions de formation des agents publics territoriaux,
- les différents modes d'accès aux cadres d'emplois territoriaux.

Le répertoire des carrières territoriales

Le répertoire des carrières territoriales est constitué de trois classeurs présentant les règles de recrutement et de carrière appli-

cables à l'ensemble des cadres d'emplois territoriaux ainsi qu'aux emplois fonctionnels de direction.

En 2010, les trois volumes ont chacun fait l'objet d'une mise à jour :

- volume 1 (filières administrative, technique, sapeurs-pompiers professionnels, police municipale et emplois fonctionnels) : mise à jour datée du 1^{er} février.
- volume 2 (filières culturelle, sportive et animation) : mise à jour datée du 1^{er} mars.
- volume 3 (filière médico-sociale) : mise à jour datée du 15 mai.

Le recueil de jurisprudence

Le « recueil de jurisprudence applicable aux agents territoriaux » est un ouvrage annuel qui présente une sélection des arrêts du Conseil d'Etat et des cours administratives d'appel intervenus au cours de l'année écoulée et applicables à la fonction publique territoriale.

Le recueil 2010, relatif aux décisions de l'année 2008, a été publié en novembre. Il est préfacé par M. Emmanuelle Marc, Professeur à l'Université de Montpellier.

LA BANQUE D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL BIP

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

- « **Journal d'actualité statutaire** » permet d'accéder à l'ensemble des nouveautés concernant la situation juridique et statutaire des fonctionnaires et autres agents publics territoriaux.

- « **Fiches pratiques** » (au nombre de 766) concerne les questions auxquelles sont confrontés les gestionnaires de carrières. Elles permettent en outre d'accéder aux textes et jurisprudences correspondants (3 848).

Le nombre des fiches continue à diminuer, ce qui traduit un effort de « refonte » et de meilleure organisation des données, tandis que le nombre de textes continue d'augmenter, en raison de l'enrichissement lié à la jurisprudence. Les nouvelles fiches portent sur :

- la suppression d'emploi,
- les nouvelles dispositions statutaires communes en catégorie B,
- le dispositif expérimental de l'entretien professionnel,
- la réforme des retraites,
- le nouveau cadre d'emplois des techniciens.

Trois types de travaux ont été menés en 2010 sur les fiches BIP et les textes liés :

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

Une activité de « reprise globale » qui consiste à reprendre domaine par domaine l'ensemble des fiches afin d'en revoir la structure, le contenu et les sources juridiques.

La poursuite de l'amélioration de l'alerte de l'utilisateur sur les nouveautés

La page « Dernières mises à jour » avait déjà été développée afin que l'utilisateur soit au courant de l'actualité statutaire et de toutes les mises à jour effectuées dans la banque de données. En 2010, l'amélioration du dispositif d'alerte a été poursuivie avec la mise en place d'un nouveau mode de signalement temporaire des nouveautés pour les mises à jour qui s'y prêtent :

- dans les textes, le contenu supprimé est barré, tandis que le contenu ajouté est écrit en rouge.
- dans les fiches, le contenu ajouté est écrit en rouge.

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

- « **Textes** » renvoie aux normes juridiquement applicables à la gestion des agents publics territoriaux. En 2010, ce sont 11 064 textes parus aux 303 éditions annuelles du Journal Officiel qui ont été étudiés.

821 textes applicables à la gestion des agents publics territoriaux ont été sélectionnés en 2010 et insérés dans la rubrique « Textes » de BIP, ce qui correspond à une hausse de 15 % de cette activité.

L'activité de consolidation des textes en droit positif (mises à jour) totalement conditionnée par l'actualité législative et réglementaire du J.O. est restée stable par rapport à l'année dernière (781 textes modifiés).

L'augmentation du nombre de liens tissés (plus de 30 %) révèle la volonté de mettre l'accent, en 2010, sur des mises en relation entre sources du droit, construites à partir d'une thématique statutaire, afin de privilégier une approche pédagogique destinée à des utilisateurs diversifiés mais aussi aux fins de démarquer la rubrique « textes » des autres bases de données publiques présentant des textes statutaires. 288 liens d'application ont été tissés vers 956 références (texte complet ou sélection d'articles). Ces liens relient un texte - ou un article d'un texte - aux dispositions qui permettent de l'appliquer. 914 liens/annotations de diverses natures, en augmentation de 40 %, pointent vers 1 521 réfé-

rences. Outre la mention des autres normes utiles à la compréhension d'une disposition, des annotations relatives à des conditions ou restrictions d'application, des rectificatifs et mises à jour de références, il s'agit de la mise en relation des normes à partir d'une thématique donnée. Par ailleurs, 90 liens déjà existants ont été mis à jour au cours de cette année.

• « **Les Lettres de la Fonction Publique Territoriale** » expriment la doctrine de la DGCL portant sur des questions récurrentes et significatives dans le domaine statutaire. L'actualité statutaire a conduit à l'annotation juridique de 79 de ces 300 Lettres afin de prendre en compte, entre autres, la parution du décret du 9 novembre 2010 portant statut particulier du

cadre d'emplois des techniciens territoriaux et de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites. De plus, des jurisprudences sont venues enrichir ces LFPT tout au long de l'année.

INTERVENTIONS DANS LA RUBRIQUE « TEXTES » DE BIP	INSERTIONS	RETRAITS	MISES À JOUR
TOTAL	821	102	781
Textes normatifs	495	71	781
<i>Lois, décrets, arrêtés, ordonnances, circulaires</i>	129	59	128
<i>Articles de codes</i>	366	12	653
Jurisprudence, avis et délibérations	326	31	
<i>Décisions du Conseil Constitutionnel</i>	2		
<i>Conseil d'Etat et avis</i>	138	16	
<i>Cours administratives d'appel</i>	153	14	
<i>Tribunaux administratifs</i>	20	1	
<i>Tribunal des conflits</i>	3	0	
<i>Cour de cassation et avis</i>	2	0	
<i>Délibérations des autorités administratives indépendantes</i>	8	0	
Questions écrites	51	12	
Liens	1 202	2	90
<i>Liens d'application</i>	288	2	29
<i>Autres liens</i>	914		61

LA DOCUMENTATION ET LES ARCHIVES

Une sélection documentaire quotidienne de plus de 200 périodiques et de près d'une vingtaine de lettres d'actualités au format électronique, le traitement documentaire de la plupart des décisions de jurisprudences relatives aux agents publics et une veille sur de nombreux sites internet institutionnels (quelque 6 000 documents étudiés) permettent de mettre à disposition des utilisateurs des produits documentaires spécialisés :

- la rubrique « Journal d'actualités statutaires » de BIP mise à jour quotidiennement (environ 1630 références diffusées),
- la partie « Actualité documentaire » de la revue mensuelle Informations administratives et juridiques,
- les recueils de références documentaires semestriels,
- un fonds documentaire de nature juridique et statutaire comprenant près de 49 000 documents.

Le service documentation et archives gère aussi une bibliothèque de environ 4 000 ouvrages.

LE CONSEIL JURIDIQUE ET LE CONTENTIEUX

En 2010, le service du conseil juridique et du contentieux créé en 2008 a vu le nombre de demandes de conseil en interne croître encore, ce qui témoigne de l'attention des services du CIG à la sécurisation juridique des actes pris et des actions engagées. L'activité contentieuse s'est poursuivie au gré de l'actualité en ce domaine, avec la volonté réaffirmée de minimiser le recours du centre aux services d'avocats afin de réduire autant que faire se peut les dépenses consenties en ce domaine. Par ailleurs, sur demande des services ou de sa propre initiative, le service a interrogé la Direction générale des collectivités locales ou les services du ministère de la fonction publique sur un certain nombre de questions statutaires se rapportant notamment à :

- l'expérimentation de l'entretien professionnel dans la fonction publique,
- les dispositions réglementaires relatives à la limite d'âge,
- les projets de dispositions réglementaires d'application de la loi Mobilité,
- le programme des épreuves du concours d'accès au cadre d'emplois des bibliothécaires,

- le statut des directeurs d'OPH,
- les difficultés d'appréciation de la condition de services effectifs lors des reclassements en l'absence de disposition expresse d'assimilation des services,
- l'intégration directe dans le cadre d'emplois des administrateurs,
- la date de publication de certains décrets d'application très attendus.

Enfin, le service a lancé fin 2010 une enquête auprès des collectivités de la petite couronne afin d'évaluer leurs besoins dans le domaine de l'assistance précontentieuse et contentieuse en matière de ressources humaines. Objectif : apporter, par la création d'une mission optionnelle, un appui aux employeurs territoriaux dans la résolution de situations à fort risque contentieux. L'originalité et la force de cette mission, notamment par rapport au secteur privé : assurer une sécurité juridique et proposer des solutions durables en privilégiant une approche pluridisciplinaire telle que l'exige la complexité des problèmes relatifs à la GRH. En effet, cette démarche pourrait prendre appui sur les autres compétences du CIG, notamment dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'action sociale.

FINANCES : BUDGET 2010, LE POIDS DES COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES DU CNFPT



Comme 2009, l'année 2010 reste marquée par de fortes contraintes pesant sur les budgets des collectivités territoriales et des établissements publics. Le CIG n'échappe pas à cette situation et voit ses marges de manœuvre budgétaires se réduire. Ses nouvelles compétences sur l'organisation des concours de catégorie A et la prise en charge des fonctionnaires de catégorie A momentanément privés d'emploi se traduisent par une augmentation sensible des charges générales et des charges de personnel sur le budget 2010.

Les dépenses réelles de fonctionnement du CIG se sont élevées à 31,9 millions d'euros dont 10,8 millions affectés au contrat d'assurance des risques statutaires pour les collectivités et compensés intégralement par le remboursement de ces collectivités.

Les dépenses d'équipement, prioritairement destinées au renouvellement du matériel informatique et à l'évolution des applicatifs de gestion du personnel, ont été limitées à 2,1 millions d'euros, notamment par la décision du conseil d'administration d'allonger la durée d'amortissement des biens.

Le produit des cotisations, principale ressource du CIG s'est élevé à 15,3 millions d'euros, le produit des missions optionnelles conventionnées à 4,1 millions d'euros et le transfert financier du CNFPT à 2,4 millions d'euros.

Le budget 2010 s'inscrit dans la stratégie financière définie pour le mandat et axée sur la maîtrise des dépenses de fonctionnement, la planification des dépenses d'équipement et la modernisation des outils de pilotage budgétaire.

POIDS DES COMPÉTENCES TRANSFÉRÉES DU CNFPT

Evolution de la charge de rémunération des FMPE

2009 : 154 305 €

2010 : 370 366 €,
soit + 140 %

Evolution de la charge des indemnités de jurys de concours*

2009 : 577 364 €

2010 : 849 539 €, soit + 47 %

* ces indemnités ne représentent qu'une partie du coût de l'organisation des concours.

CIG petite couronne



157 avenue Jean Lolive - 93698 Pantin cedex

Tél. 01 56 96 80 80 - Fax: 01 56 96 80 81

www.cig929394.fr

