

CIG PETITE COURONNE

BILAN 2015

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



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

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

CIG petite couronne



SOMMAIRE



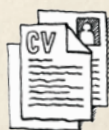
5

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT



6

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,
LE TABLEAU DES AFFILIATIONS



8

LE RECRUTEMENT
L'EMPLOI



12

LES CONCOURS ET LES EXAMENS
PROFESSIONNELS



14

LA SANTÉ ET
L'ACTION SOCIALE



18

L'EXPERTISE STATUTAIRE



22

LE SECRÉTARIAT
DES ORGANISMES PARITAIRES



26

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

L'ÉDITO DU PRÉSIDENT

“VOTRE DÉFI EST LE NOTRE”

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

Je crois pouvoir dire tout d'abord, sans faire de mauvais jeu de mot, que « votre défi est le NOTRE »... Le CIG a en effet été très tôt présent et actif dans son rôle de collaboration avec la mission de préfiguration de la Métropole du Grand Paris sur les travaux portant sur les questions de ressources humaines. De nombreuses actions ont été engagées au 2^e semestre 2015 à destination des collectivités et des EPT concernés.

Dès le 1^{er} janvier 2016, les services du CIG étaient prêts à accueillir et échanger avec la Métropole du Grand Paris et les établissements publics territoriaux.

Ces mesures sont développées dans le présent bilan.

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

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

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

Sur le plan statutaire, le CIG a continué à accompagner les collectivités et les établissements publics dans la mise en œuvre de dispositifs, dont l'entretien professionnel.

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

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

Bonne lecture.

LE PRÉSIDENT JACQUES ALAIN BÉNISTI

Député-Maire de Villiers-sur-Marne



LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Les membres du conseil
d'administration du CIG
sont tous issus
d'une liste commune
composée d'élus locaux
de diverses sensibilités.



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

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION (EN 2015)

BUREAU

- PRÉSIDENT

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

- VICE-PRÉSIDENTS

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

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

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

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

Didier SEGAL SAUREL, conseiller municipal
de Pantin,
5^e vice-président, délégué aux instances
paritaires
André VEYSSIERE, maire de Dugny,
6^e vice-président, délégué aux ressources
humaines et aux marchés publics

- Nadia SEISEN, adjointe au maire de Bagneux
- Patrice CALMEJANE, maire de Villemomble
- Marie-Christine SEGUI, maire d'Ormesson-sur-Marne
- Saïd SADAOUI, adjoint au maire du Pré-Saint-Gervais
- Carole RUCKERT, adjointe au maire de Rueil-Malmaison
- Jean-Luc CADEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort

REPRÉSENTANTS DES COMMUNES

- Philippe LAURENT, maire de Sceaux
- Philippe PEMEZEC, maire du Plessis-Robinson
- Catherine DESPRES, adjointe au maire de Choisy-le-Roi
- Anthony MANGIN, adjoint au maire de Drancy, délégué aux finances
- Didier SEGAL SAUREL, conseiller municipal de Pantin
- André VEYSSIERE, maire de Dugny
- Nadia SEISEN, adjointe au maire de Bagneux
- Patrice CALMEJANE, maire de Villemomble
- Marie-Christine SEGUI, maire d'Ormesson-sur-Marne
- Saïd SADAOUI, adjoint au maire du Pré-Saint-Gervais

- Carole RUCKERT, adjointe au maire de Rueil-Malmaison
- Jean-Luc CADEDDU, adjoint au maire de Maisons-Alfort
- Yves PERREE, adjoint au maire de la GARENNE-COLOMBES
- Muriel TENDRON-FAYT, adjointe au maire de La Courneuve
- Fernand BERSON, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses
- Hervé LIEVRE, adjoint au maire de Chaville
- Serge DELRIEU, conseiller municipal des Pavillons-sous-Bois
- Didier ROUSSEL, adjoint au maire du Kremlin-Bicêtre
- Philippe LAUNAY, adjoint au maire de Levallois-Perret
- Christine CERRIGONE, adjointe au maire du Blanc-Mesnil
- Didier DOUSSET, maire du Plessis-Trévise
- Christophe PROVOT, adjoint au maire d'Issy-les-Moulineaux
- Gérard LAMBERT, adjoint au maire de Champigny-sur-Marne

REPRÉSENTANTS DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS LOCAUX

- Sophie VALLY, conseillère déléguée à la Communauté d'agglomération de Plaine commune
- Marie CHAVANON, vice-présidente du Syndicat Intercommunal d'Exploitation et de Valorisation des Déchets (SIEVD)

REPRÉSENTANTS DES CONSEILS DÉPARTEMENTAUX

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

CONSEIL D'ADMINISTRATION

- 24 représentants des communes
- 2 représentants des établissements publics locaux
- 3 représentants des conseils départementaux

LE TABLEAU DES AFFILIATIONS

Au 31 décembre 2015, le nombre de collectivités et établissements affiliés s'élevait à 381, dont 191 obligatoirement et 190 volontairement.

En 2015, 2 établissements se sont affiliés à titre obligatoire : le syndicat des eaux

de la presqu'île de Gennevilliers, et l'établissement public local de gestion de la plateforme Charles Foix (94), régie intervenant notamment dans des domaines liés au vieillissement de la population.

Avec la loi NOTRe, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, le contexte territorial en petite couronne a évolué (création de la MGP et des EPT) et modifié le nombre et les modalités d'affiliation de certains établissements.

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		TOTAL
	obligatoire	volontaire	obligatoire	volontaire	obligatoire	volontaire	obligatoire	volontaire	
COMMUNES	9	25	12	28	20	26	0	0	120
CCAS	7	19	9	28	16	21	0	0	100
CDE	2	8	-	10	5	5	0	0	30
COMMUNAUTÉS D'AGGLOMÉRATION ET DE COMMUNES	5	1	2	2	5	1	0	0	16
SYNDICATS	11	1	13	2	23	0	0	6	56
AUTRES ÉTABLISSEMENTS	2	0	3	1	3	0	0	2	11
OPH	17	0	12	1	15	-	-	-	45
DÉPARTEMENTS	-	1	-	1	-	1	-	-	3
TOTAL	53	55	51	73	87	54	0	8	381

LE RECRUTEMENT ET L'EMPLOI

L'ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS
DANS LA GESTION DES EMPLOIS, DES COMPÉTENCES
ET L'ORGANISATION DE LEURS SERVICES.

L'année 2015 s'est traduite par le dynamisme de la mission remplacement, l'organisation de la 6^e conférence annuelle sur l'emploi et la gestion des ressources humaines ainsi que par la publication de la synthèse du bilan social - données 2013. Le CIG a contribué à l'optimisation des procédures de recrutement avec la bourse de l'emploi, promu l'emploi public, ainsi que collecté, traité et diffusé des données sur l'emploi.

En 2015, le CIG a conduit de nombreuses missions optionnelles en matière de conseil et de prestations dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

UNE MISSION REMPLACEMENT DYNAMIQUE

La mission remplacement a été, cette année encore, particulièrement dynamique. Fin 2015, 24 collectivités étaient adhérentes à la mission, après signature d'une convention valable 3 ans.

Au total, 85 missions ont été assurées : 15 en catégorie A, 11 en B, 59 en C. 105 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 8 202 jours de travail (+ 36 % par rapport à 2014).

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 64 agents non titulaires.

Parmi les agents remplaçants, 5 ont été recrutés par les collectivités au terme de leur mission : 1 de catégorie A et 4 de catégorie C. 13 agents ont trouvé un emploi directement après leur mission de remplacement, dont 2 au CIG.

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

DU CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Concernant la mission de conseil en orientation professionnelle, en 2015, 23 agents ont été accompagnés - 14 agents de catégorie C, 6 B et 3. 11 concernaient des problématiques de reclassement ou des agents reconnus travailleurs handicapés.

DU CONSEIL EN GPEEC ET EN DÉVELOPPEMENT RH

La 2^e édition « Stratégies RH - Les rencontres des DRH de la petite couronne » du 10 février 2015 au CIG sur le thème : « **L'entretien professionnel** : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale » a rassemblé 112 participants (cf. faits marquants).

Deux collectivités ont également été accompagnées dans la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Dans le prolongement d'une première étape sur la refonte de l'architecture du régime indemnitaire, une collectivité de plus de 160 agents a été accompagnée dans une démarche de « stabilisation du dispositif de l'entretien professionnel ».

Un établissement public de moins de 20 agents a exprimé un besoin de consolidation pratique et managériale afin d'optimiser la mise en place de la première campagne de 2015. La méthode de co-construction notamment d'outils (CREP, critères, niveaux d'appréciation et indicateurs de mesure) a permis de répondre à cette attente. Une présentation pratique à l'ensemble du personnel a clôturé cet accompagnement fin 2015.





La 2^e édition « Stratégies RH – Les rencontres des DRH de la petite couronne » du 10 février 2015 au CIG sur le thème : « L'entretien professionnel : de la contrainte réglementaire à l'opportunité managériale » a rassemblé 112 participants.

Par ailleurs, le CIG a été sollicité par deux collectivités sur **l'élaboration d'un système de cotation des postes**. Une collectivité de plus de 3 000 agents, accompagnée en 2012 et 2013 pour la mise place de l'entretien professionnel à titre expérimental, a fait de nouveau appel à l'expertise du CIG pour une mission d'*« accompagnement stratégique de la direction des ressources humaines pour la refonte de l'architecture du RI »*. Composé de la directrice des ressources humaines et de 7 cadres de cette direction, le groupe projet est réuni mensuellement pour élaborer un système de cotation des postes fondé sur des fonctions et des critères partagés. Une collectivité de plus de 1 200 agents a sollicité le CIG pour accompagner un collectif RH restreint et élargi (DGS, chef de projet interne, managers et cadres de la DRH) pour co-construire la refonte de l'architecture du RI dans une démarche managériale des RH. Elaborer un système de cotation des postes transparent et adapté aux spécificités oriente les travaux de définition des fonctions, des grilles d'évaluation du poids de chaque poste et de critères sélectionnés et co-construits avec un collectif.

112 PARTICIPANTS À LA CONFÉRENCE ANNUELLE

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

ités et de sociologues ont porté sur la problématique de « comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? ». Un support regroupant les principaux points abordés par chacun des intervenants est accessible sur le site du CIG (cf. faits marquants).

“ Le CIG a réalisé, comme tous les deux ans, la synthèse des bilans sociaux de l'ensemble des collectivités de la petite couronne. ”

TROIS PUBLICATIONS SUR L'EMPLOI TERRITORIAL

Le CIG traite et diffuse de nombreuses données sur l'emploi. En 2015, trois publications ont été réalisées :

- **La synthèse du bilan social 2013 en petite couronne**
Le CIG a réalisé, comme tous les deux ans, la synthèse des bilans sociaux de l'ensemble des collectivités de la petite couronne. Celle-ci est établie à partir des

données contenues dans les rapports sur l'état de la collectivité (REC), et enrichie de déclinaisons par type de collectivité et établissement public et, pour les communes, par strate d'agents. L'année 2013 enregistre une relative stabilisation de l'effectif global, avec une très légère croissance du nombre d'agents territoriaux de 0,36 %. On recense davantage de départs que d'arrivées et le taux de remplacement est en recul de 19 points par rapport à 2011. Le taux d'absentéisme se stabilise à 7,7 % en 2013, malgré l'accroissement du nombre d'accidents de travail déclarés. La formation est en hausse avec près de 65 % d'agents territoriaux partis en formation au cours de l'année (cf. faits marquants).

- **Le baromètre des offres d'emploi en petite couronne**

Le CIG a réalisé le baromètre des offres d'emploi pour les deux semestres de 2015. Au total, 4 635 offres d'emploi ont été publiées sur RDVemploipublic.fr par 187 collectivités et établissements publics de la petite couronne.

- **La collecte RH**

Le CIG a mené une enquête RH complémentaire au bilan social pour la 5^e fois, de janvier à avril 2015. Les indicateurs relatifs aux absences ont été renforcés et un traitement par strate pour les communes proposé. 72 collectivités ont répondu, représentant 84 603 agents territoriaux sur un emploi permanent, soit 68 % des effectifs recueillis dans le cadre du bilan social 2013.

Une fiche personnalisée élaborée pour les collectivités répondantes restituera leurs données sur une sélection d'indicateurs relatifs aux effectifs, à la formation, au budget ou encore aux absences, comparés aux collectivités de même profil en faisant apparaître le minimum, le maximum et la moyenne.

Une synthèse est également produite, confirmant la stabilité structurelle des effectifs avec 19,8 % d'agents contractuels parmi les emplois permanents, la contraction de la masse salariale à 39,7 % des dépenses de fonctionnement, le phénomène de vieillissement des agents avec une moyenne d'âge de plus de 44 ans et une progression de l'absentéisme de 6,4 % par rapport à 2011.

- **Une mise à jour de la cartographie de la petite couronne** a été réalisée et publiée sur le site internet du CIG portant sur la population, la densité, le chômage, les tranches d'âge, l'accroissement naturel, mais aussi les effectifs communaux et le taux d'administration.

Une analyse spécifique a été menée pour les intercommunalités à partir des différentes données disponibles sur les établissements publics intercommunaux à fiscalité propre de la petite couronne. Ce Panorama des intercommunalités consiste en la réalisation de tableaux de synthèse et de cartographies selon la population, les effectifs territoriaux ou le taux d'administration intercommunal. Une comparaison a été menée à périmètre constant pour cerner les dynamiques d'évolution des effectifs et les compétences exercées par les intercommunalités de projet sur le territoire de la petite couronne.

UN ACCOMPAGNEMENT ACTIF AU RETOUR À L'EMPLOI

- **L'accompagnement des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)**
La prise en charge des agents de catégorie A

Au 31 décembre 2015, 29 agents de catégorie A sont pris en charge par le CIG, dont un agent en situation de détachement. Six sont issus du transfert CNFPT intervenu en 2010 (14 à l'origine).

Deux agents sont sortis du dispositif au cours de l'année : un a fait valoir ses droits à retraite et un autre a été recruté à la suite d'une mission, après 3 années de prise en charge.

En 2015, on compte mécaniquement 3 nouvelles prises en charge issues des



« Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? » a été le thème de la conférence annuelle sur l'emploi et la GRH 2015

surnombres de 2014. Concomitamment, 3 agents placés en surnombre dans leur collectivité en 2014 ont pu, soit réintégrer leur collectivité (2 agents), soit retrouver un emploi dans une autre collectivité.

“ 629 candidatures présélectionnées par les conseillères emploi du CIG ont été proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 64 entretiens et 21 recrutements. ”

Trois agents de catégorie A ont été placés en surnombre en 2015 : 2 suite à une fin de détachement dans l'emploi fonctionnel (dont un a demandé rapidement le bénéfice du congé spécial), 1 suite à une non réintégration après détachement.

Ce sont ainsi 36 cadres, avant le surnombre, en surnombre et pris en charge qui ont été suivis tout le long de l'année. L'accompagnement des agents pris en charge s'effectue à la fois par des rencontres au CIG mais aussi de manière continue par voie électronique ou entretiens téléphoniques.

628 offres d'emploi ciblées ont été transmises aux agents et 128 candidatures (sur postes vacants ou spontanées) ont été

effectuées par les FMPE qui ont ainsi pu participer à 23 entretiens de recrutement. Au cours de l'année, l'appui du service recrutement de la direction de l'emploi a permis à 2 agents d'effectuer une mission afin de maintenir leur dynamique d'emploi, dont l'une a débouché sur un recrutement. Dix actions de formation ont été engagées en direction du maintien ou de l'approfondissement des connaissances des agents pris en charge.

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

- **La prise en charge d'agents de catégories B et C**

Au 31 décembre 2015, 4 agents sont pris en charge par le CIG, au terme de plusieurs mouvements. En effet, un agent a fait valoir ses droits à retraite tandis que 2 agents de catégorie B sont entrés dans le dispositif à l'issue de la période de surnombre, dont un à temps non complet. Le CIG a également accompagné 3 situations de surnombre d'agents en catégorie C, ce qui a permis la sortie d'un de ces agents, réintégré auprès de sa collectivité. Pour les autres agents, en surnombre et à plus forte raison en prise en charge, l'accompagnement se poursuit : entretiens de suivi, envoi d'offres, mailing aux collectivités ou actions de formation adaptées.

- **L'accompagnement des fonctionnaires non réintégrés après une disponibilité pour convenance personnelle**

En 2015, 6 dossiers ont été adressés par les collectivités : 1 en catégorie A, 1 en catégorie B, 4 en catégorie C. Le travail entrepris (entretien, aide à la rédaction de CV, outils de recherche d'emploi) permet d'aider à un règlement plus rapide des

situations individuelles, en concertation avec l'employeur, dès lors que l'agent saisit la proposition d'accompagnement faite systématiquement par le service. Ainsi l'accompagnement initié en 2013 pour un agent de catégorie A a abouti au recrutement de celui-ci en 2015 par une collectivité, à partir d'une annonce repérée par le service recrutement.

FACILITER LA PROCÉDURE DE RECRUTEMENT

En 2015, le CIG a poursuivi la gestion de la bourse de l'emploi avec l'objectif de faciliter la procédure de recrutement. 629 candidatures présélectionnées par les conseillères emploi du CIG ont été proposées aux collectivités qui en avaient fait la demande, générant 64 entretiens et 21 recrutements.

4 777 offres d'emploi ont été publiées sur RDVemploipublic.fr. Le nombre d'offres diffusées est stable par rapport à 2014. La majorité d'entre elles concernent la filière administrative (38 %) et plus particulièrement les cadres d'emplois des attachés (20 %) et des rédacteurs (10 %). 25 % des offres se rapportent à la filière technique avec une majorité de profils d'adjoints techniques et de techniciens. La filière médico-sociale représente quant à elle 17 % des offres.

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée est celle de l'éducation et de l'animation (assistants éducatifs petite enfance, animateur enfance-jeunesse, éducateurs de jeunes enfants...). Viennent ensuite les familles de métiers ressources humaines, social, santé.

4 222 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV sur RDVemploipublic.fr. La majorité de ces demandes concernent la filière administrative (59 %), dont 878 attachés, 826 adjoints administratifs et 766 rédacteurs. La filière technique représente 24 % des demandes avec notamment 468 adjoints techniques, 290 techniciens et 209 ingénieurs. La famille de métiers la plus demandée est celle des affaires générales et le métier qui ressort est celui d'assistant de gestion administrative. 17 % de ces demandeurs d'emploi sont fonctionnaires en recherche de mobilité, 9 % agents contractuels et 74 % issus du secteur privé ou sans emploi.

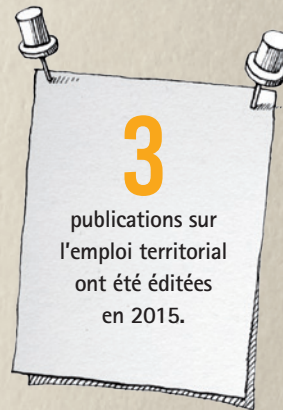
30 632 déclarations de créations ou de vacances d'emploi transmises au CIG via RDVemploipublic.fr ont fait l'objet d'une

publicité en 2015 (en baisse de 5 % par rapport à 2014). Par ailleurs, 17 ateliers de recherche d'emploi ont été proposés aux lauréats de concours et aux fonctionnaires en recherche de mobilité.



PROMOUVOIR L'EMPLOI PUBLIC

Afin de promouvoir l'emploi public et le site emploi RDVemploipublic.fr, le CIG a été actif en participant notamment à des salons et forums de l'emploi organisés par des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Il a aussi été présent à des événements de référence nationale comme le forum Paris pour l'emploi ou Paris Métropole pour l'emploi des jeunes. Il a également participé au salon de l'emploi social et médico-social organisé par les Actualités Sociales Hebdomadaires (ASH) et au forum Paris des métiers qui recrutent. Enfin, le CIG a présenté la fonction publique territoriale aux étudiants de l'école de puéricultrices du Boulevard Brune à Paris ainsi qu'à des enseignants en recherche de mobilité, et a pris part à la journée de préparation à l'emploi organisée par le CFA du CNFPT pour les apprentis auxiliaires de puériculture.



4 827 offres d'emploi ont été publiées en 2015 sur le site RDVemploipublic.fr par 119 collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne.



UNE MISSION DE CONSEIL EN ORIENTATION PROFESSIONNELLE ÉVOLUTIVE

Pascale Jeannel,
directrice
de l'emploi du CIG



« Pour mieux répondre aux besoins des agents des collectivités, le CIG envisage de décliner le conseil en orientation professionnelle en bilan à mi-parcours.

Allongement de la durée des carrières, pénibilité du poste, usure professionnelle, souhait d'une reconversion professionnelle mais aussi volonté de s'interroger sur ses perspectives

professionnelles, le sens de son travail ou ses voies de progression : un nouvel outil d'accompagnement individuel et personnalisé viendra compléter en 2016 le dispositif déjà bien connu du COP pour répondre à ces nouvelles attentes des agents territoriaux et accompagner les employeurs dans leur gestion des compétences et des potentiels. »

LES CONCOURS ET LES EXAMENS PROFESSIONNELS

Pour le CIG, 2015 compte 10 jours d'épreuves écrites et 8 082 candidats présents.

L'année 2015 a été marquée par une baisse conjoncturelle des inscriptions aux concours et examens professionnels, l'organisation du concours d'ingénieur, le rôle très actif du CIG au sein de la cellule pédagogique nationale, la poursuite des sélections professionnelles ainsi que l'organisation d'une rencontre avec les responsables formation des collectivités de la petite couronne.

Après une progression constante du nombre de candidats inscrits au cours des dix dernières années, il convient de noter en 2015 une baisse importante et conjoncturelle des inscriptions aux concours et examens professionnels. Seulement 14 906 candidats se sont inscrits, alors qu'ils étaient près de 27 779 en 2014, compte-tenu notamment de l'organisation du concours d'attaché territorial. 3 examens professionnels et 9 concours ont été organisés au titre de l'année 2015, dont 6 concours relevant de la filière médico-sociale, le concours de rédacteur principal de 2^e classe, le concours d'adjoint d'animation et le concours d'ingénieur territorial. Cette baisse transitoire du nombre de candidats s'explique notamment par la répartition des concours au sein de la région Ile-de-France, le CIG de la grande couronne assurant en 2015 l'organisation du concours de rédacteur territorial, opération à très fort effectif (11 000 candidats), alors que le CIG petite couronne organisait le concours de rédacteur principal de 2^e classe, encore méconnu et de ce fait peu attractif.

Pour le CIG, 2015 compte 10 jours d'épreuves écrites et 8 082 candidats présents, dont 60 candidats présentant un handicap et bénéficiant d'un aménagement spécifique des épreuves. A noter l'absentéisme record sur les écrits du concours de rédacteur principal de 2^e classe (59,11 %) constaté par ailleurs par l'ensemble des

centres de gestion organisateurs de ce concours.

Au total, sur l'année 2015, il y a eu 1 855 lauréats de concours et 234 lauréats des examens professionnels. 80 jours d'épreuves orales ont eu lieu. 249 correcteurs, 474 examinateurs et 449 surveillants ont été sollicités. Tous les documents à l'attention des candidats ont été envoyés par voie dématérialisée, dans un souci de développement durable et pour raccourcir les délais.

L'ORGANISATION DU CONCOURS D'INGÉNIEUR

L'année a été marquée par l'organisation pour la seconde fois du concours interne d'ingénieur territorial, en même temps que le concours externe, déjà mis en œuvre en 2010 et 2011, en convention avec les 8 autres centres de gestion de l'inter-région Ile-de-France/Centre Val de Loire.

Comme en 2010, lors de la première année d'organisation des concours transférés du CNFPT, et en 2011, les centres de gestion organisateurs ont poursuivi leurs travaux concertés au sein d'un groupe de travail en lien avec la commission de reconnaissance des équivalences de diplôme et de l'expérience professionnelle placée auprès du CNFPT afin notamment d'harmoniser les règles d'organisation des concours et d'examen des conditions d'admission à concourir.



UN SERVICE PÉDAGOGIQUE TRÈS ACTIF

2015 a été marquée par une participation accrue du service pédagogique du CIG aux travaux de la cellule pédagogique nationale. Au total, celui-ci a produit 82 propositions de sujets pour des épreuves écrites (principalement dans le cadre de la cellule pédagogique nationale) sans compter les sujets de langue, et d'une trentaine de livrets pour les épreuves orales (avec des questions adaptées à chaque cadre d'emplois). Pour le concours d'ingénieur territorial, 30 propositions de sujets ont été réalisées par le service pédagogique, avec le concours de concepteurs-experts pour les épreuves de :

- mathématiques/physique appliquée ;
- note/rapport des concours externe et interne dans les spécialités informatique et systèmes d'information et prévention et gestion des risques ;
- projets (épreuve de 8 h) pour les 4 options de la spécialité informatique et systèmes d'information ;
- projets (épreuve de 8 h) pour les 4 options de la spécialité prévention et gestion des risques.

Par ailleurs, les sujets des concours de conseiller territorial socio-éducatif et d'assistant territorial socio-éducatif ont été vendus à d'autres centres de gestion organisateurs. Le CIG a également édité un guide des intervenants composé de 9 fiches permettant de formaliser le déroulement des concours et examens et les attentes envers les intervenants : membres du jury, correcteurs, examinateurs. Ce guide est distribué aux intervenants lors des différentes réunions.

2015 a aussi vu la mise en œuvre d'une nouvelle plateforme sécurisée d'échange des sujets avec les partenaires extérieurs de la direction des concours (centres de gestion et concepteurs).

UN NOUVEAU DISPOSITIF DE RÉSORPTION DE L'EMPLOI PRÉCAIRE

« Le dispositif dérogatoire de recrutement par la voie des sélections professionnelles issu de la loi Sauvadet devrait être reconduit par la loi Déontologie jusqu'au 13 mars 2018, avec un élargissement des conditions d'accès.

Les employeurs disposeront d'un délai de trois mois, à compter de la publication du décret d'application, pour présenter au comité technique l'ensemble des documents nécessaires à cette mise en œuvre, avant approbation, par l'organe délibérant, du programme pluriannuel

d'accès à l'emploi titulaire.

Dès la promulgation de la loi et de son décret d'application, le CIG adressera aux collectivités et établissements publics de la petite couronne une circulaire d'information présentant les nouvelles modalités de mise en œuvre. »



Martine Barberoux,
directrice des concours

UNE RENCONTRE DES RESPONSABLES FORMATION

En septembre 2015, la direction des concours rencontrait comme en novembre 2014, les responsables formation des collectivités affiliées. Objectif annoncé : leur présenter le calendrier 2016 des concours et examens professionnels organisés par le CIG et les centres de gestion franciliens. Au-delà d'une présentation de l'actualité statutaire de ces derniers mois, cette matinée s'affichait comme une nouvelle opportunité d'échanges avec les collectivités, l'intérêt de ces rencontres étant toujours d'alerter et de sensibiliser les services formations sur les spécificités des concours et des examens organisés, les conditions d'inscription, les demandes d'équivalences, des procédures pas toujours bien maîtrisées tant par les candidats que par les gestionnaires.

LA POURSUITE DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

L'organisation des sélections professionnelles s'est poursuivie en 2015. 272 candidats (316 inscrits) ont été reçus en entretien, pour 633 postes ouverts, pour le compte de 53 collectivités ou établissements publics qui ont prioritairement sollicité de CIG pour les organiser les commissions dans ses locaux. 192 candidats ont été déclarés aptes, soit un taux de réussite global de 70,59 %.

ÉVOLUTION DES SÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DE 2013 À 2015

ANNÉE	ORGANISÉES PAR	COMMISSIONS	CANDIDATS	COLLECTIVITÉS	TAUX RÉUSSITE EN %
2013	CIG	154	1 239	96	72,15
	Collectivités	51	297	28	87,21
2014	CIG	78	705	85	67,66
	Collectivités	25	168	25	80,36
2015	CIG	46	255	43	65,49
	Collectivités	10	61	10	40,98

LA SANTÉ ET L'ACTION SOCIALE

L'accompagnement des collectivités du CIG en matière de santé et de sécurité au travail s'est fortement développé en 2015, particulièrement dans les domaines du handicap, de la médecine préventive, de la prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux ainsi que dans celui de la protection sociale. Autre fait marquant : le comité médical est devenu interdépartemental en fin d'année.



Le CIG a poursuivi l'animation de réseaux d'assistants sociaux du travail sur les 3 départements de la petite couronne. Cette dynamique impulsée depuis plusieurs années s'est concrétisée par une journée d'étude le 25 septembre réunissant les assistants sociaux du travail de la petite couronne.

L'activité du CIG en matière d'ergonomie et d'ingénierie de la prévention des risques professionnels s'est encore développée en 2015. 164 collectivités et établissements publics (158 en 2014) ont bénéficié des missions d'inspection, de conseil et d'assistance en matière de prévention.

LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS EN EXPANSION

En 2015, le CIG a mis en œuvre de nouvelles missions : prévention des RPS, absentéisme, pénibilité, assistance à maîtrise d'ouvrage pour la conception de locaux de travail, études ergonomiques...

Il a accompagné plusieurs collectivités dans leurs projets de prévention et des demandes de soutien auprès du Fonds National de Prévention (FNP) et a assuré un partenariat régulier avec le FNP sur les projets externes et internes.

Il est intervenu en soutien aux collectivités dans le cadre d'événements graves (accident mortel, situation de danger grave et imminent...) et a été ressource dans le cadre de la mise en place des CHSCT dans les collectivités.

Les missions de conseil ont principalement porté sur l'évaluation des risques professionnels ; des sensibilisations, particulièrement sur les risques psychosociaux ; des études ergonomiques portant sur l'accompagnement aux changements, l'absentéisme, l'aménagement d'espaces de travail, la pénibilité et l'usure professionnelle ; la gestion des équipements de protection individuelle et des produits chimiques ; l'accompagnement à la conduite d'une démarche de prévention des risques psychosociaux.

Plusieurs publications ont été produites : un catalogue relatif aux différentes missions d'assistance et d'accompagnement proposées par le CIG ; une plaquette sur les risques professionnels – et leur prévention

– des agents d'entretien des établissements scolaires.

Les missions d'inspection ont essentiellement porté, en nombre de jours, sur les visites d'inspection, les réunions de comités hygiène et sécurité, les inspections d'activité, et les contre-visites. 247 rapports d'inspection ont été transmis en 2015. Les visites d'inspection représentent toujours le type d'intervention majoritairement réalisé en collectivité (environ 70 %) mais ce type de visite est en baisse par rapport à 2014 au profit de la contre-visite. Ce changement montre que les chargés d'inspection et les collectivités s'attachent davantage à suivre dans le temps les évolutions par rapport à une première inspection. L'augmentation de la participation des chargés d'inspection aux CHSCT constitue un autre fait marquant de 2015 : 126 interventions portent sur la participation à une réunion du CHSCT.

UNE ASSISTANCE SOCIALE ET PSYCHOLOGIQUE DU TRAVAIL ESSENTIELLE

En 2015, les assistants sociaux répartis sur 33 collectivités et établissements ont accompagnés près de 1 500 agents. Cela représente près de 5 % de l'effectif total des agents de ces collectivités et établissements. Les problématiques touchent les domaines de la vie professionnelle et personnelle : accès aux droits (20 %), difficultés financières (18 %), santé (15 %) et emploi (14 %).

Dans le cadre de leurs fonctions, les assistants sociaux ont conduit plusieurs actions collectives au sein des collectivités, notamment sur les thématiques du budget et des addictions.

Le CIG a poursuivi l'animation de réseaux d'assistants sociaux du travail sur les 3 départements de la petite couronne. Cette dynamique impulsée depuis plusieurs années s'est concrétisée par une journée d'étude le 25 septembre réunissant les assistants sociaux du travail de la petite couronne.

Cette journée a également été l'occasion d'échanger sur les problématiques spécifiques auxquelles sont confrontés ces professionnels et d'aborder la réforme des diplômes en travail social.

Fin 2015, 4 établissements de moins de 150 agents ont adhéré à la prestation ponctuelle. Cette année, le service a eu l'occasion de présenter son expérience de plus de 10 ans lors d'une journée d'étude à audience nationale organisé par l'ANAS (association nationale des assistants de service social) et a participé à la réunion des services sociaux des centres de gestion organisée par le centre de gestion de Loire-Atlantique.

La prestation « dispositifs psychosociaux » semble être particulièrement adaptée aux besoins des collectivités : le nombre de groupes animés par des psychologues a doublé en 2015. En fin d'année, une cinquantaine de groupes de professionnels de la filière médico-sociale et de l'animation étaient conduits par les psychologues intervenants pour le CIG. Ces dispositifs ont pour objectif de :

- proposer des espaces de débats compréhensifs et critiques sur les enjeux de l'activité.
- permettre aux professionnels de prendre de

la distance, de conserver un équilibre dans leur activité professionnelle et de progresser dans leurs pratiques.

- de faciliter la construction d'une culture partagée et la coopération au sein des équipes.
 - de favoriser la qualité de vie au travail.
 - de réduire le risque de survenu de troubles psychosociaux et/ou leurs complications.
- Enfin, la prestation de conseil en économie sociale et familiale a concerné cette année 100 agents d'une même collectivité pour des problématiques liées à l'endettement : dettes locatives, cumuls de crédits...

PLUS D'ADHÉRENTS À L'ASSURANCE POUR LES RISQUES STATUTAIRES

En 2015, 147 collectivités adhèrent au contrat-groupe d'assurance des risques statutaires, contre 134 en 2014, soit une augmentation du portefeuille de collectivités de 10 %.

DAVANTAGE D'ADHÉRENTS AU VOLET PRÉVOYANCE DE LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

En 2015, le nombre d'agents adhérant à la convention de participation de protection sociale complémentaire sur le volet prévoyance a doublé par rapport à l'année précédente avec 16 643 adhérents. Le nombre de collectivités ayant souscrit au contrat du CIG a augmenté de 30 %, atteignant 127. Le nombre d'adhérents sur le volet santé est stable avec 7 263 agents (soit 15 486 assurés avec les ayants droit).

UN PASS PETITE COURONNE ATTRACTIF

En 2015, treize collectivités adhèrent au Pass Petite Couronne : une collectivité sur le pack socle, une sur le pack socle plus et 8 sur la formule pack complet. Pour mémoire, en septembre 2014, la commission d'appel d'offres du CIG avait retenu Pluralys (ex FNASS) comme nouveau prestataire du contrat-cadre d'action sociale. Deux types de pack existent :

- un pack « socle », orienté essentiellement sur des prestations sociales destinées aux agents les plus fragiles, telles que l'accompagnement social, les prestations liées au handicap, le plan épargne chèque-vacances bonifiés, etc. Les collectivités territoriales ont toutefois la possibilité d'opter pour une variante au pack « socle » en y ajoutant deux



autres prestations pour rester dans l'esprit d'un dispositif à la carte.

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

HANDICAP : DES EFFORTS CONCENTRÉS SUR L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL

Cette année, le service handicap a concentré ses efforts sur l'accompagnement individuel des agents des collectivités. 29 études ergonomiques d'aménagement/d'adaptation de poste ont été menées, dont 5 liées à une déficience visuelle. Ces études ont permis de maintenir à leur poste les agents en leur permettant d'adapter leur environnement de travail (siège ergonomiques, postures à adopter...) et d'accompagner, par le biais du conseil, les employeurs pour les achats de matériels et solliciter les aides du Fonds d'insertion pour les personnes handicapées de la fonction publique (FIPHFP).

Face à une demande croissante, les collectivités ont pu bénéficier depuis le début d'année d'une nouvelle prestation d'accompagnement des agents en situation de fragilité psychique ou de handicap psychique. A cela s'ajoute une permanence téléphonique quotidienne et la tenue de commissions handicap mensuelles. Cela permet aux collectivités de bénéficier d'un accompagnement au quotidien, principalement sur les aides financières du FIPHFP, les problématiques de reclassement, les situations individuelles complexes. Les accompagnements collectifs se sont également poursuivis avec une dizaine de collectivités accompagnées sur les thématiques du reclassement professionnel pour raison de santé et du maintien dans l'emploi. Plusieurs états des lieux ont été menés, des propositions d'accompagnements formulées et cinq sessions de sensibilisation organisées à destination



de publics variés (acteurs RH, encadrants, ensemble d'agents d'une collectivité). Ces sessions de sensibilisation permettent d'apporter des réponses de fond en matière de handicap, de procédures de reclassement et de maintien dans l'emploi sous un format ludique (saynète théâtrales, conférences, quiz interactifs, ateliers découverte...). Enfin, le service handicap a poursuivi son cycle consacré au handicap psychique avec l'organisation de deux ateliers co-animés avec une association spécialisée dans l'accompagnement des troubles psychiques et mentaux, ce qui a permis de sensibiliser 47 agents des collectivités (acteurs RH, psychologues, conseillers en prévention, assistants sociaux...).

UNE MÉDECINE PRÉVENTIVE POUR 16 000 AGENTS

En 2015, le CIG, avec neuf médecins, une infirmière, un conseiller en prévention et trois gestionnaires administratifs, a pris en charge un effectif stable de 41 collectivités et établissements (16 000 agents). Depuis novembre 2014, le service de médecine préventive a reçu l'agrément de l'Agence Régionale de Santé pour accueillir des internes de médecine spécialisés en santé au travail. Ainsi, deux internes se sont succédé sur une année. L'accueil en stage de formation qualifiante de jeunes internes constitue une véritable opportunité pour le CIG et les collectivités afin de mieux faire connaître les spécificités de la médecine préventive en collectivités et de susciter des vocations.

2015 a vu près de 8 500 consultations et entretiens infirmiers : 60 % en consulta-

tions périodiques et 40 % pour d'autres raisons (embauche, reprise de travail après arrêt de travail et consultations à la demande de l'agent, l'employeur ou le médecin de prévention). La tendance ébauchée depuis 2 ans se renforce avec la majoration de la part des consultations non périodiques principalement sur les visites médicales de reprise après arrêt de travail et les visites à la demande.

Ces spécificités génèrent un suivi post consultation important dans les correspondances avec les médecins traitants, avec la rédaction de nombreux rapports pour la médecine agréée, le secrétariat du comité médical et de la commission de réforme. De ces consultations découlent également de nombreux échanges avec l'autorité territoriale, les DRH et les encadrants dans le but de prévenir la désinsertion professionnelle de certains agents en explicitant des demandes d'aménagement de postes de travail, voire de reclassements professionnels, dans le but également de traiter les dossiers d'attribution des congés spéciaux que sont la longue maladie et la longue durée et les dossiers traités par la commission de réforme.

Les médecins et l'infirmière sont de plus en plus sollicités pour accompagner et conseiller les agents comme les DRH sur les questions relatives au maintien en emploi tant au niveau individuel que collectif.

● Une incidence croissante des troubles psychosociaux

Les agents s'adressent de plus en plus directement au service de médecine préventive, encouragés notamment par leur médecin traitant. La hausse constante des consultations à la demande des agents au cours de ces dernières années reflète possiblement une certaine dégradation de l'état de santé de la population suivie, avec en particulier des phénomènes d'usure professionnelle notables pour des agents occupant des métiers « sensibles ».

Les réorganisations opérées en collectivité touchent directement les conditions de travail des agents dans toutes leurs dimensions et influencent leur santé tant au niveau physique que psychologique. Les médecins et l'infirmière du service sont confrontés à une incidence croissante des troubles psychosociaux pour lesquels



Le 19 juin 2015, le CIG a organisé une journée sur la thématique de la prévention des risques psychosociaux (RPS).

la seule considération médicale ne suffit généralement pas à résoudre la problématique et où l'implication de tous les acteurs de la GRH est indispensable. Associées à ces caractéristiques intrinsèques au travail, le vieillissement de la population suivie et la plus grande fréquence de pathologies chroniques concourent à augmenter ce besoin de surveillance médicale particulière. La part croissante des consultations à la demande du médecin de prévention ainsi que la part des consultations de reprise après arrêt de travail en maladie ordinaire et congé de longue maladie et congé de longue durée rendent compte de cette constatation.

Dans la continuité de ces données, le nombre d'agents orientés en fin de consultation, par le médecin de prévention vers le médecin traitant, tend à augmenter encore cette année. Il en est de même de la part des agents orientés par le médecin de prévention vers les services sociaux et vers la Maison départementale des personnes handicapées dans le cadre de l'instruction des demandes de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé ou de prestation de compensation du handicap. En 2015, 153 agents ont été accompagnés dans une démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Enfin, la part des avis d'aptitude avec réserve semble stable par rapport à 2014. Mais c'est le nombre d'avis d'inaptitude à un poste avec aptitude à un autre poste qui tend à augmenter sensiblement. Cela témoigne des situations de plus en plus nombreuses de changement d'affectation, voire de reclassement professionnel pour raisons de santé.

● Deux études épidémiologiques d'envergure

Sur le volet des actions sur le milieu du travail, les professionnels du service déterminent les sujets en concertation avec la collectivité et les acteurs de la prévention des risques professionnels. Les médecins et l'infirmière participent

Les chiffres clés 2015 du handicap (convention pluriannuelle CIG-FIPHPF)

- 10 collectivités accompagnées.
- 5 sessions de sensibilisation au maintien dans l'emploi organisées en collectivité (acteurs du maintien dans l'emploi, encadrants, ensemble d'agents d'une collectivité) via les accompagnements collectifs.
- 1 atelier sur le rôle des encadrants dans le maintien dans l'emploi dans le cadre de la JSST.
- 29 études ergonomiques menées, dont 5 liées à une déficience visuelle.
- 3 accompagnements d'agents en situation de fragilité et de handicap psychique.
- La poursuite d'un cycle consacré au handicap psychique, avec l'organisation de 2 ateliers à destination des acteurs RH des collectivités, 1 session de sensibilisation à destination des assistants sociaux du travail.

régulièrement à des commissions médico-sociales animées par les directions des ressources humaines pour évoquer dans le respect du secret médical des situations d'agents. Ces échanges visent à expliciter les demandes d'adaptation des postes de travail formulées par le médecin de prévention et favoriser le maintien dans l'emploi, à anticiper les reprises de travail d'agents en arrêt prolongé afin d'optimiser les conditions et la pérennité de la reprise de travail.

En 2015, le service a réalisé deux études épidémiologiques d'envergure : l'une consacrée à l'évaluation des fonctions auditives et respiratoires de maîtres nageurs en piscine couverte, l'autre consacrée au vécu professionnel des encadrants de proximité en collectivité territoriale. Le service anime chaque année des rencontres proposées aux collectivités adhérentes. Le 26 mai, les DRH ont ainsi été réunis autour du thème « Rapport annuel et fiche de capacités : du collectif à l'individu ». Le 1^{er} juin, le service a réuni le réseau des infirmières de santé au travail de la petite couronne.

Associé aux activités du service handicap, le service de médecine préventive participe régulièrement aux travaux de la commission handicap. Des médecins de prévention du CIG interviennent dans le dispositif d'études ergonomiques de poste de travail proposées aux collectivités en interaction avec les ergonomes et les médecins de prévention des collectivités accompagnées.

UNE COMMISSION DE RÉFORME INTERDÉPARTEMENTALE DYNAMIQUE

En 2015, 2 664 avis ont été rendus au cours de 73 commissions (dont 16 pour les collectivités et établissements non affiliés). Pour les collectivités et établissements affiliés, les séances se répartissent en 42 commissions pour les agents de catégorie C (2 331 avis), 8 commissions pour les B (164 avis), 7 commissions pour les A (70 avis).

Le nombre de dossiers reçus reste stable : 3 077, soit une moyenne mensuelle de 256 dossiers.

Par ailleurs, le 5 juin 2015, le secrétariat de la CRI a organisé une formation des représentants du personnel nouvellement désignés à la suite des élections professionnelles.

En 2015, en moyenne par séance, entre 7 et 8 agents sont venus consulter leur dossier (soit plus de 11 % des dossiers). Ils

étaient entre 5 et 6 en 2014 (soit 9 % des dossiers). Le nombre moyen d'agent se présentant en séance reste entre 3 et 4.

UN SECRÉTARIAT DU COMITÉ MÉDICAL DÉPARTEMENTAL DEVENU INTERDÉPARTEMENTAL

Depuis la prise en charge par le CIG du secrétariat du comité médical du département de la Seine-Saint-Denis fin 2013, un décret permettant le fonctionnement de l'instance en interdépartementalité était attendu. Ce dernier est paru le 20 mai 2015. L'équipe du service a donc été renforcée durant l'été 2015 pour atteindre dix gestionnaires. Les transferts des secrétariats des comités médicaux des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne ont eu lieu au 1^{er} novembre 2015, s'accompagnant d'un déploiement de la saisine en ligne pour les collectivités et établissements publics et de l'arrivée de 13 000 dossiers.

La création du comité médical interdépartemental est donc effective depuis le 1^{er} décembre 2015.

En 2015, au total, 10 501 plis ont été reçus, dont 5 736 saisines. 4 704 dossiers ont été examinés en 29 séances, soit une moyenne de 162 dossiers par séance. → Les motifs de saisine sont diversifiés : demandes d'octrois de congés longue maladie, congés longue durée, congés grave maladie et la justification des arrêts au-delà de 6 mois de congés maladie ordinaire consécutifs, réintégrations et prolongations de temps partiels thérapeutiques, prolongation de congé, demande de reclassement, d'aménagement de poste, d'aptitude ou d'invalidité... Les avis du comité sont très majoritairement favorables.



« 2016 sera principalement consacrée à l'accompagnement des collectivités sur trois sujets clés :

- Le maintien dans l'emploi et, plus généralement, la prévention de la désinsertion professionnelle,
- La réduction de l'absentéisme,
- La prévention des risques psychosociaux (RPS).

En matière de prévention des RPS, de nombreuses collectivités ont entamé des démarches de prévention en 2015. Le sujet et ses enjeux sont désormais bien cernés, et font l'objet d'un travail pluridisciplinaire, et d'un portage stratégique accru au sein des collectivités accompagnées.

Les professionnels de la direction ont développé des méthodes et des outils qui permettent d'accompagner efficacement les employeurs territoriaux, dans le respect du dialogue social promu par l'accord du 22 octobre 2013.

Le contexte institutionnel et financier actuel génère également de nouvelles demandes d'accompagnement sur la réduction de l'absentéisme, et l'amélioration des pratiques en matière de maintien dans l'emploi. Le renouvellement de la convention du CIG avec le FIPHP qui interviendra dans le courant 2016, nous permettra de proposer de nouvelles actions et de nouveaux services dans ce domaine. »



Sarah Deslandes,
directrice de la santé
et de l'action sociale

CRI: RÉPARTITION DES DOSSIERS PAR TYPE DE SAISINE

ANNÉE	ORGANISÉES PAR	COMMISSIONS	CANDIDATS	COLLECTIVITÉS	TAUX RÉUSSITE EN %
2013	CIG	154	1 239	96	72,15
	Collectivités	51	297	28	87,21
2014	CIG	78	705	85	67,66
	Collectivités	25	168	25	80,36
2015	CIG	46	255	43	65,49
	Collectivités	10	61	10	40,98

L'EXPERTISE STATUTAIRE

UNE AIDE SIGNIFICATIVE À L'APPLICATION PERSONNALISÉE DES RÈGLES STATUTAIRES



En matière de diffusion statutaire, une information sur le statut de la fonction publique territoriale et ses évolutions a été diffusée aux collectivités, sous différentes formes :

- une revue mensuelle, au format papier et électronique,
 - la banque d'information sur le personnel BIP, en ligne,
 - des mises à jour des trois volumes du Répertoire des carrières territoriales
- Ces différents supports ont permis de présenter et d'analyser les évolutions importantes survenues durant l'année (loi NOTRe, protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations) mais aussi de proposer des points sur certaines thématiques.

UNE REVUE JURIDIQUE DE RÉFÉRENCE

La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques comprend :

- une partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire,
- une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

La revue a ainsi notamment proposé en 2015 :

- dans le prolongement des élections professionnelles de 2014, une présentation du fonctionnement des instances consultatives, en deux parties : comités techniques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (janvier) ; commissions administratives paritaires (février).

- une anticipation de l'actualité à venir : la loi NOTRe et ses incidences sur les personnels (octobre) ; le protocole d'accord relatif à la

L'intérêt pour la mission optionnelle relative à la prévention et à la gestion des contentieux est resté vif.

L'anticipation de l'actualité à venir - loi NOTRe et ses incidences sur les personnels ; protocole d'accord relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations ; mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire ; « le silence vaut acceptation » : un principe inapplicable aux relations entre l'administration et ses agents - est également à souligner.

modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (novembre) ; un point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire (juillet) ; « le silence vaut acceptation » : un principe inapplicable aux relations entre l'administration et ses agents (avril).

- des dossiers experts sur des thèmes complexes : la gestion des pratiques addictives (juillet) ; les heures supplémentaires des personnels d'enseignement artistique (septembre) ; les avantages en nature (mai).
- des points complets sur de grands sujets statutaires : l'exercice du droit syndical dans la FPT ; la suppression d'emploi (avril) la prise en charge (juin) ; l'indemnité de résidence (août) ; les conditions générales de recrutement (septembre) ; la mutation externe (octobre) ; l'apprentissage dans la FPT (décembre).

- une présentation des décisions du Conseil d'Etat importantes relatives à la FPT, intervenues notamment sur les thèmes suivants : avancement de grade au choix : prise en compte de la nature des fonctions (mars) ; durée du travail effectif : le temps d'habillage et de déshabillage (mars 2015) ; le contrôle du juge de cassation sur la sanction disciplinaire (août) ; protection fonctionnelle et faute personnelle ; mesure d'ordre intérieur et discrimination ; recrutement direct dans l'emploi fonctionnel : procédure et durée de l'engagement (octobre) ; refus de titularisation et information du stagiaire (novembre) ; retenue pour absence de service fait et motivation (décembre).

La partie documentaire des Informations administratives et juridiques (IAJ) comprend une sélection de l'ensemble des notices documentaires, classées par type de documents. Par ailleurs, il est produit un recueil semestriel des références documentaires, organisé selon un plan de classement thématique.

LA BANQUE D'INFORMATION SUR LE PERSONNEL BIP EN LIGNE

Accessible sur Internet, les rubriques de la banque de données sur le personnel sont mises à jour en permanence. La banque de données compte :

- près de 700 fiches BIP (rubriques « fiches pratiques et « valeurs, indices et taux »),
- plus de 10 000 sources juridiques (rubrique « textes »).

Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente et réactive, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base :

- de la lecture quotidienne du Journal officiel, pour la prise en compte de l'actualité législative et réglementaire
- d'une veille juridique au quotidien, notamment sur la jurisprudence

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

La rubrique « Journal d'actualité statutaire » de la banque BIP met à disposition des collectivités, les références et résumés de documents sélectionnés et traités par les documentalistes. Ces informations sont issues de près de 200 sources spécialisées ou généralistes (presse, textes législatifs et réglementaires, jurisprudences, documents parlementaire) et complétées par une veille régulière sur de nombreux sites Web institutionnels.



UNE MISSION DE CONSEIL JURIDIQUE ET CONTENTIEUX RH

Le CIG assure une mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux en ressources humaines pour les collectivités et établissements publics de la petite couronne qui le souhaitent.

Il a ainsi réalisé au cours de l'année diverses analyses précontentieuses auprès de plusieurs collectivités adhérentes ainsi que des missions contentieuses consistant en l'analyse de la situation et la rédaction des écritures adressées au tribunal administratif. Ces interventions ont notamment porté sur des thématiques liées à la discipline, au régime indemnitaire, à la gestion de l'inaptitude physique et au logement de fonction. Le service du conseil juridique et du contentieux du CIG est également chargé d'apporter un appui juridique interne aux différents services du Centre dans l'exercice de leurs activités. A ce titre, il assure les missions suivantes :

- le conseil aux services dans tous les domaines du droit (droit de la fonction publique et droit administratif général, y compris droit de la commande publique),
- l'examen des projets de conventions,
- le traitement et la coordination des dossiers contentieux et précontentieux du CIG.

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

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

Ainsi, en 2015, plus de 1 400 références, enrichies des résumés des documents signalés, ont été diffusées selon la répartition suivante : textes officiels (lois, décrets, arrêtés, circulaires, avis...) ; chroniques de jurisprudence ; jurisprudence ; documents parlementaires ; questions écrites (Assemblée nationale et Sénat) ; articles de presse ; livres.

UN ACCÈS AU FOND DOCUMENTAIRE DU CIG

Le CIG dispose d'un fond documentaire constitué de dossiers thématiques dans le domaine du droit applicable à la gestion des agents publics territoriaux, de dossiers de presse sur l'actualité et l'environnement des collectivités territoriales et d'une bibliothèque de près de 5 000 ouvrages. Ce fonds est accessible à un public autorisé, sur rendez-vous, pour une libre consultation sur place.

LES RÈGLES DE RECRUTEMENT ET DE CARRIÈRE

● Le répertoire des carrières territoriales

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

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

En 2015, une mise à jour de chacun des trois volumes a été réalisée pour tenir compte de l'évolution des règles applicables aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale : en mars pour le volume 1, juin pour le volume 2 et novembre pour le volume 3.

UN NOUVEL OUVRAGE SUR LES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FPT

« Une importante réforme de la situation des agents non titulaires de la FPT est intervenue avec la parution du décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015, portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels. Outre l'appellation nouvelle d'agent « contractuel », désormais généralisée pour cette catégorie de personnel, le texte introduit de nombreuses évolutions, notamment en matière de licenciement, avec la consécration et l'organisation d'un droit au reclassement.

La mise en chantier d'un ouvrage relatif aux agents contractuels de la FPT a donc été décidée pour l'année 2016, qui aura vocation à présenter l'ensemble des règles applicables à ces agents : cas de recours, modalités de recrutement, rémunération, congés, droits et obligations, fin de fonctions, dispositifs d'intégration dans les cadres d'emplois... Cette présentation s'appuiera aussi sur les nombreux apports de la jurisprudence. »

Frédéric Espinasse,
directeur de la diffusion statutaire,
de la documentation et des affaires
juridiques



L'EXPERTISE STATUTAIRE PAR TÉLÉPHONE, PAR CORRESPONDANCE OU SUR RENDEZ-VOUS

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

En 2015, il est à noter une forte sollicitation et réactivité du CIG face à l'actualité statutaire, notamment sur les nouvelles règles de fonctionnement du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ; la réforme des logements de fonction ; la nouvelle réglementation du droit syndical ; la pérennisation de l'entretien professionnel ; la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ; la loi NOTRe du 7 août 2015. L'aide apportée aux collectivités, à ce titre, a été particulièrement soutenue.

Autre fait notable : l'individualisation de l'accompagnement dans l'application de la réglementation statutaire. Elle s'est traduite par une progression du nombre des rendez-vous personnalisés de travail. Les 18 rendez-vous assurés ont permis d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la résolution de dossiers complexes.

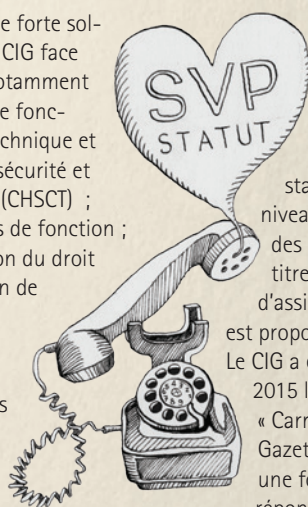
- La rédaction de certains actes, tels que le projet de règlement intérieur relatif au temps de travail, la délibération relative au régime indemnitaire, le protocole d'accord syndical ;
- La mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires : fonctionnement du CT et du CHSCT, logement de fonction, entretien professionnel et nouveau cadre d'emplois des puéricultrices.
- La gestion de certaines situations individuelles particulières : contrats de travail des assistants d'enseignement artistique, dossier disciplinaire, suppression d'emploi, mise à disposition et reconstitution de carrière.

Le nombre de réponses téléphoniques apportées aux questions statutaires

posées par les gestionnaires du personnel est resté très élevé (9 000), en particulier compte tenu des incidences, en matière de gestion des personnels, des dispositions de la loi NOTRe et la création de la Métropole du Grand Paris et des établissements publics territoriaux. Plus de la moitié des questions relèvent de 7 thèmes : le recrutement, les stagiaires, les modalités de classement, les positions administratives, la rémunération, l'indisponibilité physique et les agents contractuels.

L'année 2015 aura également été marquée par un nombre élevé (445) de correspondances (courriers, fax et courriels), identique à celui de 2014. Par ailleurs, depuis 2013, une prestation optionnelle de conseil et d'expertise statutaire, correspondant à un niveau complémentaire et distinct des interventions assurées au titre de la mission obligatoire d'assistance juridique statutaire est proposée.

Le CIG a également poursuivi en 2015 la rédaction de la rubrique « Carrière-Vos Questions » de La Gazette des Communes, publiée une fois par mois (36 questions/réponses statutaires).



9 000

réponses
téléphoniques

18

rendez-vous de travail
personnalisés avec
les collectivités

445

correspondances
(courriers, fax et
courriels)



LES RENCONTRES DE GESTIONNAIRES DU PERSONNEL

Le CIG a organisé, en outre, 11 séances d'information portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités.

1 091 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements et représentants syndicaux relevant de la petite couronne s'y sont inscrits.

Ont ainsi été présentés les thèmes suivants :
- Comité Technique et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail : organisation, fonctionnement et attributions.

- Exercice du droit syndical dans la Fonction Publique Territoriale : la nouvelle réglementation.

- L'entretien professionnel : le nouveau cadre réglementaire.

- Actualité des CAP et de la promotion interne 2016.

- Actualité statutaire : « Métropole du Grand Paris : les dispositions applicables aux personnels et RIFSEEP : le nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Une séance de cas pratiques regroupant 19 gestionnaires a été, en outre, organisée sur : « La gestion du fonctionnaire territorial stagiaire ». Le but : illustrer, en particulier, l'incidence des congés sur la fin du stage et les modalités de constitution des dossiers lors de la saisine pour avis des commissions administratives paritaires.

• Une nouvelle convention avec la Caisse des dépôts et consignations

En mars 2015, le conseil d'administration du CIG a approuvé la nouvelle convention de partenariat avec la Caisse des dépôts et consignations en tant que gestionnaire des fonds de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFFP, pour la période 2015-2017. Ainsi, le CIG assure pour les collectivités et établissements affiliés ainsi que pour leurs agents :

- une mission d'information pour le compte de ces fonds, portant sur la réglementation et les procédures,
- une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective à l'initiative du CIG ou à la demande des



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

Le nombre global de dossiers vérifiés reste quasi constant. Cependant le nombre de dossiers de validation de service a nettement augmenté à compter de septembre dernier, compte tenu des délais impératifs de transmission fixé par l'arrêté du 21 août 2015.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 1 672 demandes complémentaires (1 228 en 2014) essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...).

Le CIG a organisé, en 2015, 11 séances d'information portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités.

1 091 gestionnaires du personnel des collectivités et établissements et représentants syndicaux relevant de la petite couronne s'y sont inscrits.

collectivités et des établissements affiliés,
- une mission d'intervention et d'assistance sur les dossiers et tout processus CNRACL. Cette nouvelle convention s'appuie sur deux nouveaux axes prioritaires : la gestion active des stocks des dossiers de validation de services ; la mobilisation des employeurs dans la fiabilisation des Comptes Individuels Retraite (CIR) avec la correction des anomalies.

Une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective, sous différentes formes :

- Réunions d'information collective auprès de gestionnaires, à l'initiative du CIG : 11 ateliers d'une journée sur « Le dossier de retraite dématérialisé » et « la validation des services de non titulaire » ; une réunion d'information d'une demi-journée sur « Actualités CNRACL : Correction des anomalies – Validation de service – Dernières évolutions réglementaires ».

- Interventions à la demande de collectivités : - 8 jours d'atelier d'information collective sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures pour des gestionnaires de 9 collectivités, - Animation de 4 réunions d'information, d'une demi-journée organisées par un conseil général, sur la présentation des principales dispositions de la retraite CNRACL, dans le cadre d'une session « Préparation à la retraite » destinée aux agents ; - Animation de 5 réunions d'information organisées par 3 collectivités, dans le cadre d'actions d'information destinées aux agents proches d'un départ en retraite.

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

S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques, en nette augmentation :

- 1 452 demandes (892 en 2014) traités dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur la réglementation, l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL.

- 4 145 appels téléphoniques traités par le service (3 133 en 2014).

De nombreuses questions liées à la constitution du droit à retraite ont été posées, en particulier sur les modifications concernant les départs anticipés, le cumul emploi-retraite et l'extinction du dispositif « validation de services ».



A RETENIR :

- Extinction du dispositif « Validation de services » : parution des textes modifiant la procédure :
 - décret du 29 juin 2015 précisant le déroulement des transmissions entre l'employeur et la CNRACL pour le traitement du dossier de validation,
 - arrêté interministériel du 21 août 2015 fixant les délais des transmissions de façon variable suivant la date de la demande de validation.
- Application des nouvelles mesures relatives au cumul emploi retraite au 1^{er} janvier 2015.
- Evolution des outils dans l'espace personnalisé de chaque collectivité : le suivi des dossiers de validation, outil d'information, devient un outil de gestion ; nouvelles fonctionnalités intégrées à l'outil « liquidation de pension ».
- Dématérialisation des demandes de pièces complémentaires demandées par le gestionnaire CNRACL du dossier.

DOSSIERS TRAITES

PROCÉDURES DÉMATÉRIALISÉES

- Droit à l'information : RIS et EIG
- Pensions de retraite, de réversion ou d'invalidité

PROCÉDURES « PAPIER »

- Validations et Régularisations de services
- Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC

2015 2014

847 1 384

1 074 919

711 409

118 147

2 750 2 859

LE SECRÉTARIAT DES ORGANISMES PARITAIRES

UNE ANNÉE
POST-ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES

En 2015, le secrétariat des organismes paritaires a été amené à s'adapter à la modification de la composition des CAP et du CT-CHSCT, à la modification du fonctionnement du CT-CHSCT, à la mise en œuvre du décret sur l'entretien professionnel et à l'évolution des critères de choix en promotion interne. Concernant les conseils de discipline, l'année a été caractérisée par un nombre exceptionnellement élevé de séances, répondant à un accroissement du nombre des défauts de quorum inédit dans l'histoire du secrétariat des conseils de discipline et des reports.

DES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES RÉACTIVES (CAP)

En 2015, le secrétariat des organismes paritaires a été amené à s'adapter aux effets des évolutions législatives et réglementaires sur les procédures de saisine des CAP pour avis et sur l'application SNAPI-CAP :

- La modification de la composition des CAP et du CT-CHSCT concernant les membres représentant le personnel à la suite des élections professionnelles de décembre 2014.

- La modification du fonctionnement du CT-CHSCT, particulièrement les modalités de vote par collège, les avis défavorables à l'unanimité des représentants du personnel sur un dossier qui nécessite une délibération et l'obligation de convoquer de nouveau le CT sur ce dossier dans un délai d'un mois.

- L'accompagnement des collectivités et établissements dans la mise en œuvre du décret sur l'entretien professionnel.

30 CAP ont été organisées, soit trois séances supplémentaires par rapport à 2014, du fait de l'organisation des élections professionnelles en décembre. Avec 95 043 avis rendus (91 769 avis en 2014 sur 27 séances), on constate une hausse de 3 274 dossiers soit + 3,50 % du nombre de dossiers instruits, au cours de 10 séances programmées pour les CAP de catégories A, B et C.

La légère hausse du nombre total des dossiers par rapport à 2014 s'explique par deux tendances contraires :

- la hausse de la transmission de dossiers d'avancement d'échelon (+ 6 318), d'avancement de grade (+ 215), de détachement (+ 162) ;

- une baisse de communication des dossiers de notation (- 3 395) déjà constatés en 2014. Cela s'explique sans doute pour l'essentiel par la mise en œuvre progressive par les collectivités de l'entretien professionnel, sachant qu'environ 80 collectivités et établissements affiliés avaient fait le choix de cette expérimentation et que la transmission aux CAP de comptes rendus d'entretien professionnel (CREP) est associée seulement à certaines procédures.

La répartition des saisines reste similaire aux années précédentes. Les plus importantes quantitativement concernent la CAP de catégorie C (près de 74 %).

L'instruction des dossiers soumis à l'avis des CAP s'accompagne d'un rôle de conseil et d'assistance auprès des gestionnaires du personnel qui, outre les réponses téléphoniques et écrites (268 courriers traités), s'est aussi traduit par :

- des formations proposées aux gestionnaires de personnel afin de présenter l'application SNAPI-CAP et les procédures dématérialisées de notation, d'avancements et de disponibilités (4 sessions, 48 participants) ;
- la mise à jour de la circulaire sur la

notation et le compte rendu de l'entretien professionnel ;

- une séance de cas pratiques portant plus particulièrement sur la constitution du dossier de saisine de la CAP en cas de prorogation de stage ou de licenciement en cours ou au terme du stage (1 session et 14 participants) ;

- la formation obligatoire (7 jours) des représentants du personnel au comité technique en matière d'hygiène et de sécurité ;

- une participation aux « rencontres des gestionnaires du personnel » sur le thème de l'actualité des CAP et de la promotion interne.

➡ Retrouver la composition des CAP sur Internet www.cig929394.fr

PROMOTION INTERNE

Concernant la promotion interne, il convient de retenir :

- Un début d'année 2015 marqué par l'examen du projet de liste d'aptitude pour l'accès au grade d'attaché territorial qui avait été prévu à la CAP du 26 novembre 2014 mais qui a dû être reporté 2 mois plus tard, en raison des différentes échéances liées à l'organisation des élections professionnelles du 4 décembre 2014.
- L'organisation de 10 séances de travail, entre mars et juin 2015, avec les nouveaux membres des CAP des trois



En 2015, le secrétariat des organismes paritaires s'est adapté à la modification de la composition des CAP et du CT-CHSCT concernant les membres représentant le personnel à la suite des élections professionnelles de décembre 2014, à la modification du fonctionnement du CT-CHSCT, et à la mise en œuvre du décret sur l'entretien professionnel.

catégories (A, B et C). Objectif : proposer de nouveaux critères de choix dans le cadre de l'examen des propositions d'inscriptions sur les listes d'aptitude promotion interne transmises par les autorités territoriales permettant la prise en compte de certains dispositifs réglementaires dans les critères de promotion interne, notamment la valeur professionnelle au titre de l'entretien professionnel devenu pérenne depuis le 1^{er} janvier 2015 ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat syndical. Les propositions issues de ces 10 séances de travail ont reçu un avis favorable des membres lors des CAP des 30 juin et 1^{er} juillet 2015, et ont été présentées dans le cadre de rencontres de gestionnaires de personnel en octobre 2015.

- La mise en œuvre du dispositif relatif à la vérification de l'accomplissement des formations de professionnalisation obligatoires prévues par les statuts particuliers qui conditionne l'inscription des fonctionnaires sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne qui a complexifié l'instruction des dossiers en 2015. Ce dispositif fait l'objet de nombreuses interrogations et sollicitations auprès des gestionnaires de personnel des collectivités et établissements publics affiliés et ce dans un contexte statutaire en évolution. Au cours de l'année 2015, 6 sessions ont été consacrées à l'examen des proposi-

tions sur les listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne au choix ou après examen professionnel.

Parmi les 1 318 dossiers examinés (12 cadres d'emplois confondus), 577 fonctionnaires ont pu figurer sur les listes d'aptitude, établies par le président du CIG au titre de la promotion interne (en 2014, 1 006 fonctionnaires avaient pu être inscrits sur les listes d'aptitude parmi les 2 256 dossiers proposés).

On peut souligner que parmi 1 318 dossiers examinés, 154 (11,68 %) ont été écartés car la condition d'accomplissement des formations de professionnalisation obligatoires, qui conditionnent notamment l'inscription des fonctionnaires sur les listes d'aptitude « promotion interne », n'était pas remplie.

En 2015, l'activité de l'unité promotion interne du CIG s'est également traduite par des échanges avec les DRH des collectivités et établissements publics affiliés en lien avec l'instruction des dossiers de promotion interne :

- 1 122 appels reçus (dont 45 de fonctionnaires employés par les collectivités ou établissements publics,
- 385 appels émis,
- 1 868 demandes de pièces complémentaires (fax ou courriel),
- 89 courriers traités.

➡ Retrouver la promotion interne par catégorie et par cadre d'emplois en 2015 sur Internet www.cig929394.fr



LES CONSEILS DE DISCIPLINE

Les élections ont de nouveau marqué l'activité des conseils de discipline en 2015. Les suites des élections municipales puis des élections professionnelles, se traduisant par un fort renouvellement des représentants des collectivités et du personnel, a entraîné une période de « rodage » en ce qui concerne les conseils de discipline. Elles ont également ainsi que les élections départementales et les élections régionales pesé sur le calendrier des séances en limitant leur nombre pour le conseil de discipline de recours.

Pour les conseils de discipline, l'année a été caractérisée par un nombre exceptionnellement élevé de séances, 30 au total, répondant à un accroissement du nombre des défauts de quorum inédit dans l'histoire du secrétariat des conseils de discipline (33 affaires), et des reports (11). Ces 33 affaires représentent l'équivalent d'environ six séances d'une journée. Les représen-

tants de ces instances ont donc été fortement sollicités en 2015. A l'inverse, le nombre de séances du conseil de discipline de recours a été exceptionnellement réduit à 7, les 2 séances des mois de janvier et de février ayant dû être reportées dans l'attente de la désignation des représentants par les organisations syndicales, et aucune séance n'ayant pu être organisée en décembre en raison des élections régionales. Au total, 6 recours sur 15 ont subi un défaut de quorum et ont dû être reprogrammés occupant ainsi l'équivalent de 2 séances. On peut noter une légère évolution dans les griefs à l'encontre des agents. Les comportements ou propos irrespectueux, provocateurs, agressifs ou violents, restent les fautes les plus fréquemment reprochées, viennent ensuite dans l'ordre les absences injustifiées et retards, puis les refus d'obéissance, négligences et mauvaise exécution des tâches et quasiment en nombre équivalent les détournements des moyens du service et de fonds.

LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE PREMIÈRE INSTANCE

30 séances ont été organisées en 2015, parmi lesquelles 3 séances d'une demi-journée programmées après les séances de la CAP mobilisant ainsi fortement les élus pour pallier les nombreux défauts de quorum. En 2015, le nombre de saisines est

resté élevé : 118 dossiers, 36 % des dossiers concernant des fonctionnaires de sexe féminin (43) et 64 % des fonctionnaires de sexe masculin (75). Parmi ces 118 saisines, le nombre d'agents suspendus de leurs fonctions est de 22 (19 %) et le nombre d'agents stagiaires déferés reste faible : 8 (6 %). Le secrétariat a également été saisi pour donner son avis sur une demande d'effacement de sanction. 28 dossiers proviennent de collectivités ou établissements des Hauts-de-Seine, 55 dossiers de Seine-Saint-Denis, 34 dossiers du Val-de-Marne, un dossier d'un syndicat public établi à Paris. En 2015, le conseil a examiné 118 dossiers, sur 163 inscrits à l'ordre du jour des séances, dont 61 dossiers reçus en 2014 et 57 dossiers reçus en 2015. 45 dossiers ont fait l'objet de reports ou retraits (33 pour défaut de quorum, 3 à la demande de la collectivité, 8 à la demande de l'agent et 1 retrait par la collectivité) représentant environ 7 séances complètes d'une journée. Sur les 118 avis émis (91 en 2014), 112 concernent des fonctionnaires titulaires, 6 des stagiaires. Sur la nature des avis émis, on relèvera plus particulièrement que 54 portent sur des sanctions du 3^e groupe soit près de 46 % du nombre total.

➔ Retrouver la Nature des principales fautes ou de l'insuffisance professionnelle reprochées aux fonctionnaires déferés, et la Réparti-

tion par cadre d'emplois territorial des fonctionnaires déferés et répartition par catégorie et par sexe, sur Internet www.cig929394.fr



NATURE DES AVIS ÉMIS

- exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	54
- exclusion temporaire de fonctions de 4 à 15 jours	21
- révocation	21
- pas lieu à sanction	7
- exclusion définitive du service	4
- mise à la retraite d'office	2
- aucune des propositions soumises au conseil par le président n'a recueilli l'accord de la majorité des membres présents	2
- blâme	2
- avertissement	1
- sursis à statuer	1
- exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	1
- favorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1
- défavorable au licenciement pour insuffisance professionnelle	1

LE CONSEIL DE DISCIPLINE DE RECOURS

Sur les 9 séances prévues en 2015, seules 7 ont pu être organisées. Cela en raison de l'attente de la nouvelle composition du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, intervenue le 22 janvier 2015 et de la désignation, après les élections professionnelles de 2014, par les organisations syndicales siégeant au CSFPT, de leurs représentants au conseil de discipline de recours. De ce fait, et pour tenir compte aussi des élections des conseillers départementaux en mars 2015 et des élections régionales en décembre 2015, et de leurs incidences dans la représentation des collectivités et établissements publics au sein de l'instance, les séances n'ont pu être organisées que de mai à novembre. Le secrétariat a reçu 27 recours (56 % concernaient des fonctionnaires de sexe féminin (15) et 44 % des fonctionnaires de sexe masculin (12)), dont 16 (59 %) formés par des fonctionnaires relevant de collectivités affiliées au CIG petite couronne, 7 par des fonctionnaires de collectivités de la grande couronne, 4 par des fonctionnaires de collectivités de Seine-et-Marne. Parmi ces recours, 2 ont été retirés par l'agent avant son inscription à l'ordre du jour d'une séance et 1 a été rejeté car il ne remplissait pas les conditions de recevabilité. Ont été inscrits à l'ordre du jour 15

dossiers (dont 3 reçus en 2014) et 6 affaires ont subi un défaut de quorum. Le conseil a rendu 14 avis. Fin 2015, 13 dossiers restaient en instance, pour une inscription aux séances de 2016.

NATURE DES AVIS ÉMIS	
- révocation	4
- exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans	4
- mise à la retraite d'office	2
- exclusion temporaire de fonctions de quatre jours à quinze jours	2
- exclusion temporaire de fonctions d'un jour à trois jours	1
- pas lieu à sanction	1

Parmi les avis rendus, 5 confirmaient la mesure (36 %) et 7 étaient moins sévères que la mesure contestée (50 %). Pour les 5 mesures confirmées, ces dernières correspondaient à des sanctions du 4^e groupe (révocation et mise à la retraite d'office).

➡ Retrouvez la nature des fautes ou de l'insuffisance professionnelle reprochées aux fonctionnaires, la répartition par cadre d'emplois des fonctionnaires

ayant formé un recours, ainsi que la composition du conseil de discipline de recours sur le site Internet www.cig929394.fr

LE COMITÉ TECHNIQUE

Les 16 représentants qui composent cette instance ont eu à examiner en 2015, 180 dossiers (169 en 2014). Le comité technique placé auprès du CIG est consulté pour avis par les 65 collectivités et établissements de la petite couronne employant moins de 50 agents et le CIG lui-même. Ces avis concernent principalement des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services et, en application de dispositions législatives et réglementaires, un certain nombre d'autres questions : le plan de formation, le régime indemnitaire, les critères de l'entretien professionnel, la protection sociale complémentaire, les questions hygiène et sécurité, le rapport sur l'état de la collectivité ou de l'établissement (élaboré tous les 2 ans), fixation du ratio pour l'avancement de grade, etc.

➡ Retrouver les saisines et avis ainsi que la composition du comité technique sur le site Internet www.cig929394.fr

FAITS NOTABLES À VENIR EN 2016 ?

« Pour 2016, une étude sur la mise en place des futures commissions consultatives paritaires (CCP) placées auprès du centre de gestion pour les agents contractuels des collectivités et établissements publics affiliés devrait être engagée portant dans une première étape, sur le contenu et les modalités de recueil des données qui seront nécessaires au secrétariat des organismes paritaires pour traiter les saisines. Dans le cadre du processus de dématérialisation des procédures et des

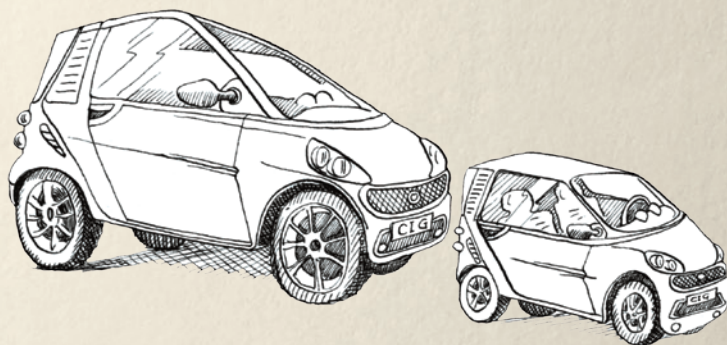
échanges, devrait être expérimenté, dans un premier temps pour le CT-CHSCT, via la plate-forme CDC Fast, l'envoi des convocations et ordres du jour aux membres. Enfin, l'objectif pour le secrétariat des conseils de discipline d'améliorer les délais entre la saisine et l'inscription à l'ordre du jour d'une séance, pourra se réaliser si le nombre de défauts de quorum et de reports, à la demande de l'agent ou de la collectivité, diminue sensiblement par rapport à 2015 ».



Françoise Zucca, directrice de l'expertise statutaire, des organismes paritaires et de la retraite

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Le parc automobile du CIG réduit de plus de moitié, la poursuite de l'expérimentation du télétravail, la poursuite des actions en faveur du handicap et de l'accessibilité ont été les mesures phares 2015 de la politique de développement durable menée par l'établissement.



UN PARC AUTOMOBILE RÉDUIT DE PLUS DE MOITIÉ

Depuis septembre 2015, le CIG dispose d'un parc automobile neuf en location, qui à l'occasion de son renouvellement, a été réduit de 15 à 7 véhicules. Les anciens véhicules ont été vendus sur un site d'enchères en ligne. L'optimisation du parc automobile va ainsi permettre de réaliser de substantielles économies sans toutefois altérer le service rendu aux utilisateurs.

DES CONDITIONS DE TRAVAIL RESPONSABLES ET DURABLES FAVORISÉES

Avec la poursuite de l'expérimentation du télétravail engagée fin 2011 : cette modalité d'exercice des fonctions a concerné une vingtaine d'agents en 2015, dont un agent de manière régulière à raison d'un jour fixe par semaine, les autres étant des travailleurs nomades (préventeurs). Il s'agit de télétravail pendulaire de faible intensité. Ce dispositif est apprécié des intéressés, essentiellement pour la meilleure conciliation vie privée - vie professionnelle qu'il autorise et les gains de temps réalisés.

LA POURSUITE DES ACTIONS EN FAVEUR DU HANDICAP ET DE L'ACCESSIBILITÉ

La mise en œuvre du plan d'actions handicap

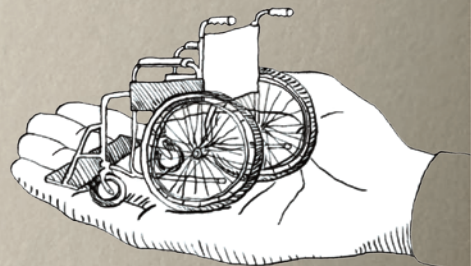
Le bilan 2011-2015 du plan d'actions handicap du CIG se traduit par une hausse notable du nombre de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH), puisque pour la déclaration 2015 au FIPHFP (Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique), 11 BOETH ont été recensés, contre seulement 3 en 2011.

De nombreux accompagnements individuels ont été effectués pour faciliter le maintien dans l'emploi. Parmi les actions engagées, on peut citer : l'intervention d'un organisme spécialisé (ARIHM Conseil), des études de poste de travail avec intervention de la FAF (Fédération des Aveugles de France), la fourniture de mobilier et d'équipements adaptés et enfin la mise en place d'une solution transport individualisée pour les trajets domicile/travail.

Une formation de 2 jours, assurée par le CNFPT, a également été organisée en intra à destination d'encadrants accueillant dans leur secteur des agents en situation de handicap.

La mise en accessibilité des halls d'accueil du CIG et une refonte des signalétiques extérieure et intérieure du bâtiment

D'importants travaux de réaménagement ont été réalisés à l'été 2015 au niveau des espaces recevant du public : les banques d'accueil ont été totalement repensées, pour répondre notamment à des impératifs



d'accessibilité mais également d'ergonomie et de sécurité, des sanitaires (WC et douches) complémentaires et accessibles aux personnes à mobilité réduite ont été créés, la terrasse extérieure côté canal a été agrandie pour faciliter l'accès des candidats, garantir leur sécurité et l'accessibilité aux salles. Une subvention de 64 000 € a été obtenue de la part du FIPHFP pour ces travaux, dont certains figurent dans l'Agenda d'Accessibilité Programmée (Ad'Ap) du CIG et ont par conséquent été anticipés et réalisés à cette occasion.

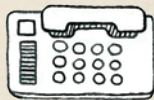
CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION DE LA PETITE COURONNE



1 rue Lucienne Gérain 93698 Pantin Cedex



www.cig929394.fr



Tél. : 01 56 96 80 80



Fax : 01 56 96 80 81

CIG petite couronne

