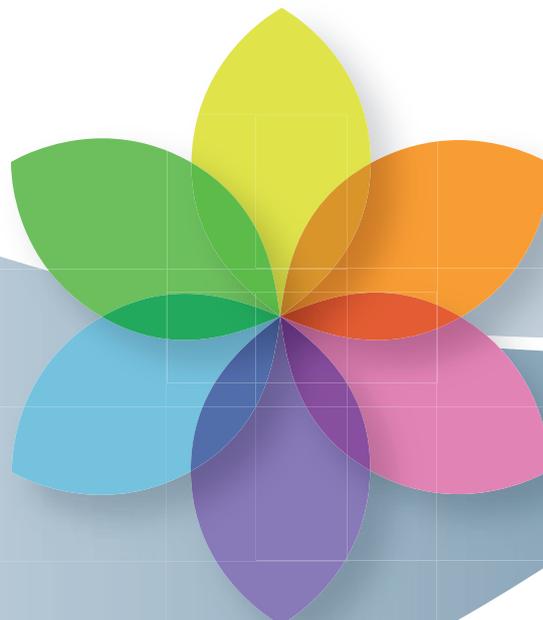


BILAN  
D'ACTIVITÉ  
2018





# Sommaire

- P. 3 **É**dito
- P. 4 **U**n conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune  
**U**n territoire étendu  
**1**00 % d'affiliés
- P. 6 **A**ccompagnement des politiques RH
- P. 10 **M**ise à disposition de ressources et d'experts RH
- P. 22 **S**ecrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social
- P. 28 **A**nimation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics
- P. 32 **O**rganisation des concours et des examens professionnels
- P. 34 **A**ccompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs
- P. 36 **D**éveloppement durable
- P. 38 **U**ne stratégie financière tournée vers les affiliés



Le président,  
**Jacques Alain Bénisti**,  
maire de Villiers-sur-Marne,  
député honoraire

## FAIRE TOUJOURS MIEUX AVEC UN TAUX DE COTISATION STABLE

**R**ésumer l'année 2018 en texte et en images est l'objectif de ce document. Un défi tant les activités et initiatives du CIG sont nombreuses, démontrant encore une fois le dynamisme de notre établissement mobilisé pour répondre aux besoins des employeurs publics et des agents territoriaux de la petite couronne.

**Cette intense activité au bénéfice de l'ensemble des collectivités et établissements de la petite couronne s'effectue avec un taux de cotisation de l'affiliation que nous avons décidé de maintenir au conseil d'administration du 27 novembre 2018 à 0,60 % de la masse salariale, soit le plus bas de France.**

### Que retenir ?

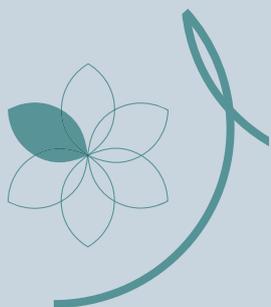
Peut-être tout d'abord la bonne organisation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, qui ont permis aux agents de la petite couronne dont les employeurs avaient placé leurs commissions administratives paritaires, leurs commissions consultatives paritaires et leur comité technique auprès du CIG d'élire leurs représentants du personnel au sein de ces instances. L'opération était d'envergure : 123 357 électeurs inscrits ! Ce succès est aussi celui d'un dialogue social de qualité en petite couronne auquel je suis particulièrement attaché et d'un important travail fourni par les équipes.

Se féliciter également de l'engouement suscité par la médiation préalable obligatoire, avec 73 collectivités et établissements, représentant un effectif total de près de 44 000 agents, qui ont adhéré à cette expérimentation.

L'échange mené avec les collectivités (DRH) et les partenaires sociaux sur les futures conventions de participation en santé et en prévoyance est également à saluer. Pas moins de quatre réunions ont eu lieu afin de dresser le bilan des conventions en cours et d'envisager les améliorations à y apporter.

Bien d'autres événements ont marqué l'année, que je vous laisse (re)découvrir.

Il est à souligner que cette intense activité au bénéfice de l'ensemble des collectivités et établissements de la petite couronne s'effectue avec un taux de cotisation de l'affiliation maintenu que nous avons décidé de maintenir au conseil d'administration du 27 novembre 2018 à 0,60 % de la masse salariale, qui est resté stable depuis 2013 malgré le développement de la prise en charge de nouvelles missions.



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



Un conseil d'administration, renouvelé après chaque élection municipale (tous les 6 ans) dirige l'établissement. Il comprend des représentants des communes, des établissements publics et un représentant de chaque département de la petite couronne. Il élit un bureau et un président.

Le président du CIG est Jacques Alain BÉNISTI, maire de Villiers-sur-Marne, député honoraire.

### Vice-Présidents

- **Philippe LAURENT**, maire de Sceaux, 1<sup>er</sup> vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris
- **Carole RUCKERT**, adjointe au maire de Rueil-Malmaison, 2<sup>e</sup> vice-présidente, déléguée aux instances paritaires
- **Catherine DESPRES**, adjointe au maire de Choisy-le-Roi, 3<sup>e</sup> vice-présidente, déléguée à la santé et à l'action sociale
- **Anthony MANGIN**, adjoint au maire de Drancy, 4<sup>e</sup> vice-président, délégué aux finances
- **Didier SEGAL SAUREL**, conseiller municipal de Pantin, 5<sup>e</sup> vice-président, délégué à l'emploi, en charge de l'employabilité des FMPE
- **André VEYSSIERE**, maire de Dugny, 6<sup>e</sup> vice-président, délégué aux ressources humaines et aux marchés publics

### Autres membres du bureau

- **Nadia SEISEN**, adjointe au maire de Bagneux
- **Patrice CALMEJANE**, maire de Villemomble
- **Marie-Christine SEGUI**, maire d'Ormesson-sur-Marne
- **Philippe PEMEZEC**, sénateur-maire du Plessis-Robinson
- **Jean-Luc CAEDDU**, adjoint au maire de Maisons-Alfort

### Toute la composition du conseil d'administration sur

[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr) > Rubrique CIG petite couronne

# Un territoire étendu



## 100 % d'affiliés

Le CIG petite couronne compte 100 % d'affiliés, avec 372 collectivités territoriales et établissements affiliés. 173 d'entre eux le sont obligatoirement (47 %) et 199 volontairement (53 %). 2018 a en effet vu de nouvelles affiliations à titre volontaire : les communes de Châtenay-Malabry et de Créteil, les CCAS de Créteil, d'Ivry-sur-Seine et de Saint-Maur-des-Fossés, la caisse des écoles de Saint-Cloud et l'établissement public territorial Grand Paris Est Avenir (T11). La caisse des écoles de Marnes-la-Coquette a, quant à elle, été obligatoirement affiliée.

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	9	27	12	28	20	27	0	0	123
CCAS	7	20	9	28	16	24	0	0	104
CDE	3	10	-	10	4	5	0	0	32
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	9	1	13	1	20	1	0	7	52
Autres établissements	3	0	2	0	5	0	1	1	12
OPH	12	0	12	0	10	0	0	0	34
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>50</b>	<b>70</b>	<b>76</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>372</b>



# Accompagnement des politiques RH

**En 2018, le CIG a accompagné de manière très active les employeurs publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH.**

## Une hausse continue du nombre d'offres d'emploi et de demandeurs sur RDVemploipublic.fr depuis 3 ans

Le nombre d'offres d'emploi diffusées augmente cette année de 17 % pour un total de 8 400 nouvelles offres, confirmant la renommée du site RDVemploipublic.fr auprès des collectivités. C'est la troisième année consécutive de hausse, avec respectivement 25 % en 2016 et 20 % en 2017. La majorité des offres concernent la filière administrative (40 %) et plus particulièrement le cadre d'emplois des attachés (20 %).

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

4 378 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV durant l'année, soit 12 % de plus que l'année précédente.

La famille de métiers la plus demandée est celle des affaires générales et le métier le plus recherché est celui d'assistant de gestion administrative.

Les trois quarts des demandeurs sont sans emploi ou issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent 14 % d'entre eux, 6 % sont des agents publics contractuels et 5 % des lauréats sur liste d'aptitude.

38 805 déclarations de créations ou de vacances d'emploi transmises au CIG via RDVemploipublic.fr ont fait l'objet d'une publicité en 2018. Les collectivités ont saisi en ligne 13 465 nominations, ce qui correspond à 36 % des déclarations.

En 2018, RDVemploipublic.fr a élargi son périmètre. Depuis le mois d'avril, avec l'arrivée du centre de gestion de Seine-et-Marne, l'application couvre désormais tout le territoire d'Île-de-France. C'est ainsi le site de référence en matière d'emploi territorial régional.



## Des formations à l'utilisation de l'outil RDVemploipublic.fr

Initiées en 2017, les formations aux fonctionnalités de RDVemploipublic.fr proposées aux collectivités se poursuivent sur le rythme de deux par an. Cette année, les formations organisées en octobre et en mars, ont réuni une trentaine de gestionnaires et responsables de collectivités. Cette formation porte sur la saisie des déclarations de vacances d'emploi et des offres, la CVthèque et les présélections de candidatures. En parallèle, 7 rencontres ont été organisées en collectivité afin de présenter l'application.



## Une publication sur les indicateurs d'absence : « Quantifier les absences : quels indicateurs, quelles interprétations ? »

Les indicateurs d'absence sont souvent scrutés avec attention et abondamment commentés. Mais quelles réalités recouvrent exactement ces chiffres ? Comment sont-ils construits et comment peut-on les analyser ? C'est pour répondre notamment à ces questions que le CIG a édité en février 2018 un document de synthèse de 12 pages. Il vise à sensibiliser les employeurs sur les nombreuses précautions que nécessite l'interprétation de ces données.

Voir sur [www.cig929394.fr/rubrique Publications](http://www.cig929394.fr/rubrique/Publications)



## Diagnostic réglementaire, gestion automatisée du temps de travail et horaires variables

Une commune de la petite couronne a sollicité un accompagnement à la mise en place d'une gestion automatisée du temps de travail pour l'ensemble de ses agents. Dans un premier temps, les services du conseil juridique et du contentieux et employé-études ont conjointement travaillé sur la conformité réglementaire du régime de la collectivité. La rencontre des différentes directions a permis de compléter le recensement des horaires déjà initié par la collectivité. En outre, des rencontres avec 4 autres collectivités ont permis de réaliser une restitution d'expérience sur la conduite d'un projet de ce genre. Enfin, des groupes de travail ont été animés afin de fournir les éléments clefs nécessaires à l'élaboration du cahier des charges et à la mise en œuvre des horaires variables au sein de la collectivité.

## Conseil en organisation et méthodes

Trois consultantes en organisation et méthodes, aux profils diversifiés, ont accompagné une dizaine de collectivités sur des sujets et problématiques variés : accompagnement à la mise en place d'une campagne d'évaluation professionnelle dans une commune de 1 200 agents, diagnostic organisationnel et conduite du changement au sein d'un CCAS d'une centaine d'agents, au sein des services techniques d'une commune de 400 agents... L'intervention du CIG s'appuie sur une analyse de la demande approfondie et un accompagnement adapté aux problématiques, qui repose sur le transfert d'expertise et de méthodologie. L'ensemble des collectivités et établissements accompagnés se déclarent très satisfaits de l'intervention et de ses résultats.

## Accompagnement des fonctionnaires en surnombre afin de prévenir les prises en charge

La loi du 26 janvier 1984 prévoit, dans un certain nombre de cas, la prise en charge du fonctionnaire territorial par le centre de gestion territorialement compétent ou par le CNFPT. La prise en charge intervient après l'expiration d'une période d'un an durant laquelle l'agent est placé, s'il n'a pu être reclassé, en surnombre dans sa collectivité.

Cette période de surnombre doit permettre à la collectivité de proposer à l'agent tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade et d'examiner les possibilités de reclassement, de détachement mais également d'intégration directe sur un emploi équivalent d'un autre cadre d'emplois au sein de la collectivité.

Dans ce cadre, en 2018, sur 23 situations d'agents placés en surnombre dans leur collectivité, 12 ont pu retrouver un poste grâce à un travail de prévention de la prise en charge mené conjointement par le CIG et les collectivités concernées.

## La mission remplacement en expansion



En 2018, 9 nouvelles collectivités ont fait appel à la mission remplacement, ce qui porte à 46 le nombre de collectivités adhérentes. Au total, 59 missions ont été assurées. De plus, 139 prolongations de missions ont été enregistrées. Les missions et les prolongations représentent un total de 8 143 jours de travail. En moyenne sur l'année 2018, 39 agents

étaient en mission chaque mois, soit 474 payes effectuées pour les agents de la mission remplacement.

Pour satisfaire ces demandes, le CIG a recruté 56 nouveaux agents contractuels, ce qui représente plus de 80 entretiens de recrutement. Par ailleurs 29 agents ont poursuivi une mission débutée en 2017 ou effectué une nouvelle mission en 2018. Parmi les agents remplaçants, certains ont été recrutés par les collectivités ou ont trouvé rapidement un poste après leur mission, ce qui confirme le rôle de tremplin professionnel de la mission.

## 20 agents accompagnés dans le cadre du Conseil en Orientation Professionnelle

En 2018, 20 agents ont été accompagnés dans le cadre de la mission optionnelle Conseil en Orientation Professionnelle : 10 agents de catégorie C, 8 en catégorie B, 2 en A.

5 agents présentaient des problématiques de reclassement ou une reconnaissance de travailleur handicapé et 14 étaient en recherche d'une nouvelle orientation. Un agent a été accompagné dans le cadre d'une réorganisation de service.

Ces 20 prestations ont représenté 60 entretiens et donné lieu à 20 restitutions en collectivités.

4 nouvelles collectivités ont fait appel au Conseil en Orientation Professionnelle en 2018, ce qui porte à 19 le nombre de collectivités adhérentes.

## La collecte du Rapport sur l'État de la Collectivité et l'élaboration d'un bilan social



À partir du mois d'avril 2018, le CIG a débuté la campagne de collecte des données du « Rapport sur l'État de la Collectivité » (REC) au 31 décembre 2017. Les employeurs publics ont bénéficié d'une nouvelle application pour renseigner les différents indicateurs. Conçue par les centres de gestion, elle simplifie la saisie et renforce les contrôles de cohérence pour mieux garantir la fiabilité des données et pouvoir éditer des synthèses. Elle permet également de rationaliser les enquêtes. Les collectivités peuvent ainsi renseigner l'enquête « Handitorial » sur ce même outil.

Durant toute la campagne, le CIG a accompagné les collectivités. Quatre rencontres de gestionnaires ont été proposées, adaptées en fonction des profils. Divers supports d'aide ont été mis en ligne, dont une foire aux questions et un guide utilisateur. Les collectivités disposaient également d'un accompagnement individualisé par téléphone et par courriel si nécessaire.

Afin d'aider les collectivités à exploiter les données du REC et élaborer un bilan social, 2 ateliers ont été animés en juin et en septembre 2018. Une vingtaine de participants ont pu ainsi échanger sur les outils et les bonnes pratiques permettant de faire du bilan social un outil d'information, de planification, de dialogue social et de management.

Le service emploi-études a également réalisé un bilan social personnalisé pour le compte d'une collectivité du Val-de-Marne, analysant l'ensemble des indicateurs du REC au 31 décembre 2017, pour une présentation en comité technique.

## Des actions de promotion de l'emploi public territorial : participation à 5 salons, forums de l'emploi et rencontres professionnelles

Afin de promouvoir l'emploi public et le site emploi RDVEmploipublic.fr, le CIG a participé à des salons de référence nationale, comme le forum Paris des métiers qui recrutent ou le salon de l'emploi social et médico-social, organisé par les Actualités Sociales Hebdomadaires, ou encore le salon Top recrutement, à destination des cadres, au sein du village emploi public.

Le service emploi-études a participé cette année à la 1<sup>re</sup> édition du forum régional de l'emploi public, organisé par la préfecture d'Île-de-France en partenariat avec le ministère de la Justice, le 2 juillet 2018. 18 employeurs publics franciliens étaient présents pour renseigner les agents de la fonction publique (FPT, FPE, FPH) en recherche de mobilité. Des ateliers et une aide à la préparation aux entretiens de recrutement ont été proposés aux visiteurs. 650 agents étaient présents, avec une forte représentation de la fonction publique d'État. Les CV recueillis ont été mis à la disposition des employeurs pour qu'ils bénéficient d'un vivier de candidats.

Le CIG intervient également pour présenter la fonction publique territoriale à des enseignants en recherche de mobilité, ainsi qu'avec la direction des concours auprès d'étudiants de l'université de Nanterre.

## La participation à des forums santé au travail

Le CIG, par l'intermédiaire de son service conseil insertion maintien dans l'emploi (CIME), a participé à deux forums Santé au Travail organisés par les collectivités de Vincennes (27 mars 2018) et Meudon (17 octobre 2018). Le service a proposé plusieurs stands en lien avec la problématique du handicap au travail : informations générales, ergonomie et handicap, troubles DYS. Le service a également accompagné la collectivité de Valenton lors d'une action similaire, « Handi Valenton » le 28 mai 2018, en fournissant à la collectivité des supports en matière de communication (affiches, kakemonos) et d'animation (présentation sur les fondamentaux du handicap).

## Sensibilisation d'une direction des ressources humaines avec un atelier reclassement

Dans la continuité d'un travail d'accompagnement portant sur du conseil méthodologique autour du handicap et du maintien dans l'emploi initié en 2015, le CIG a mis en place un atelier reclassement pour la direction des ressources humaines d'Ivry-sur-Seine le 22 février 2018. Concrètement, les participants répartis en groupes ont été mis en situation afin de mettre en œuvre le reclassement statutaire d'un agent. Pour cela, ils pouvaient s'appuyer sur différents éléments leur permettant de trouver une solution : fiche de poste, contexte de la collectivité, dispositifs existants, avis d'instances médicales... À l'issue, chaque groupe a restitué la ou les solutions identifiées, en s'appuyant sur un document de réponse les aidant à schématiser leurs réflexions. Au total, 10 agents ont participé à cet atelier.



## Handicap : sensibilisation à Joinville-le-Pont

Le 29 mai 2018, le CIG a organisé une demi-journée de sensibilisation sur le handicap à destination des agents de la ville de Joinville-le-Pont. Au programme : stands d'information, ateliers de mises en situation, conférence-débat autour d'une saynète théâtrale... Objectifs : casser les préjugés liés à la thématique du handicap, et plus spécifiquement du reclassement, et valoriser les dispositifs de maintien dans l'emploi mis en œuvre à Joinville. En clôture de cette initiative, un guide « clés en main » a été remis à l'ensemble des participants. Intitulé « Le talent ne fait pas de différence », il s'agit d'un support original, conçu par le service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME) avec la DRH de la collectivité. Ce travail s'inscrit dans l'accompagnement que le service mène depuis plusieurs années avec Joinville-le-Pont. Au total, 72 agents ont été sensibilisés.

## Un « job-dating » pour des étudiants en situation de handicap

Le 15 juin 2018, le CIG a participé à une opération de « job-dating », intitulée « Les Handi-Réussites de la Fonction publique ». Cette opération s'est déroulée au Centre d'information et de documentation jeunesse, quai Branly à Paris, en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP). Elle a réuni des représentants des employeurs des trois fonctions publiques et des étudiants en situation de handicap inscrits dans l'enseignement supérieur et en recherche d'un stage ou d'un premier emploi.

## L'encadrement de proximité face au handicap psychique

Une session de sensibilisation a été organisée le 18 octobre sur le thème de « l'encadrement de proximité face au handicap psychique » par le CIG. Cette demi-journée de travail, à destination de 15 encadrants de proximité des collectivités et établissements de la petite couronne, a permis de mieux appréhender les notions de « handicap psychique » et de « handicap mental » et de mettre à leur disposition des outils d'accompagnement pertinents.

## Un forum emploi dédié aux personnes en situation de handicap visuel à l'INJA

Le CIG a participé à un forum, le 8 février 2018, organisé par l'institut national des jeunes aveugles (INJA), en partenariat avec la Fédération des aveugles de France (FAF). Ce forum était destiné à encourager les élèves en leur démontrant qu'il était possible de trouver un métier malgré une déficience visuelle. Le CIG a informé les participants sur la diversité des métiers et les modalités d'accès à la fonction publique territoriale.

## Semaine du handicap et du maintien dans l'emploi



Deux rendez-vous thématiques d'information ont été proposés aux représentants des collectivités, les 22 et 23 novembre par le CIG :

l'un sur le handicap auditif et les risques professionnels liés au bruit (préparé conjointement par les services conseil, insertion et maintien dans l'emploi ; médecine de prévention ; ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels), et l'autre sur les troubles DYS avec la participation de spécialistes de la fédération française des DYS - dyslexie, dyspraxie, etc., des problématiques souvent mal connues dans le monde du travail. Ces initiatives ont permis de sensibiliser 40 personnes. Un arbre aux idées reçues autour du handicap psychique (prêté par PSYCOM, organisme public d'information, de formation et de lutte contre la stigmatisation de la santé mentale) dans le hall d'accueil du CIG, une saynète théâtrale en ouverture d'une matinée d'échanges... Autant d'initiatives originales portées par le CIG à l'occasion de la 22<sup>e</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui se tenait du 19 au 23 novembre.

## La protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance

Les deux contrats-cadres de protection sociale complémentaire en santé et en prévoyance proposés par le CIG aux collectivités et établissements de la petite couronne arriveront à échéance fin 2019. Afin de préparer dans les meilleures conditions possibles le renouvellement de ces contrats, une concertation a été engagée pendant l'année 2018. Sept réunions ont ainsi été organisées (trois avec les employeurs territoriaux, trois avec les organisations syndicales et une réunion commune de restitution des échanges) pour faire le bilan des contrats-cadres actuels et en tirer des enseignements pour leur renouvellement, afin de proposer des contrats adaptés aux besoins spécifiques des collectivités et du territoire.



# Mise à disposition de ressources et d'experts RH

**En 2018, le CIG a mis à disposition des employeurs publics des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des personnels. Parmi les nouveautés de l'année, il faut souligner la mise en place de la mission de médiation préalable obligatoire (MPO).**

## L'expertise statutaire-SVP statut

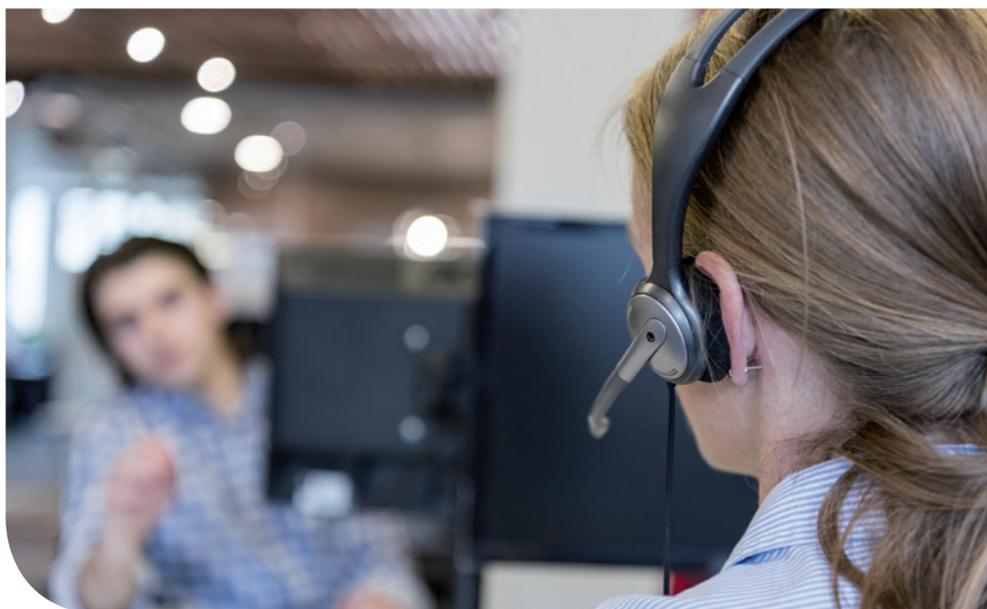
Le CIG, dans le cadre de l'activité de l'expertise statutaire-SVP statut, apporte des réponses aux questions posées par les collectivités et les établissements affiliés. Objectif : les aider dans l'application de la réglementation statutaire, tout en tenant compte des spécificités de chaque collectivité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

En 2018, l'aide apportée aux collectivités, à ce titre, est restée soutenue au regard notamment d'une actualité statutaire riche, via ses différentes formes d'intervention : permanence téléphonique quotidienne, rendez-vous de travail, séances d'information.

Le nombre de réponses téléphoniques apportées aux questions statutaires posées par les gestionnaires du personnel reste élevé (6 596 en 2018 / 7 692 en 2017 soit une diminution d'environ 14 %), compte tenu notamment des questions liées à l'actualité statutaire et aux élections professionnelles du 6 décembre.

Comme les années précédentes, plus de 60 % des questions traitées (soit plus de 4 000) relèvent des thèmes suivants : l'indisponibilité physique, les agents contractuels, les positions administratives, la rémunération, les droits du fonctionnaire, les congés et autorisations d'absence, le recrutement et l'actualité (pour 2018, principalement celle relative aux élections professionnelles, plus de 400 questions).

On relèvera que parmi les collectivités qui sollicitent au quotidien cette expertise, les appels émanant des 123 communes affiliées au centre de gestion représentent environ 75 % du nombre total des



appels traités. En termes de fréquence d'appels, cela se traduit par plus de 50 appels pour 17 d'entre elles, entre 10 et 50 appels pour 81 communes et 25 contactent moins de 10 fois le service.

Parmi les appels des établissements publics (environ 10% du total des appels), près de 60% proviennent des 11 EPT affiliés au centre de gestion.

Cette activité téléphonique est complétée par la gestion des courriels et courriers reçus qui s'élèvent à 673 pour 2018, en progression de plus de 40 % par rapport à 2017 (475). Environ trois-quarts d'entre eux émanent de collectivités et établissements publics affiliés.

L'accompagnement personnalisé dans l'application de la réglementation statutaire s'est traduite également par la tenue de 14 rendez-vous de travail, à la demande des collectivités, de février à juillet 2018 (15 sur la même période en 2017, 23 au total), aucune demande n'ayant été formulée au cours du dernier trimestre de l'année, compte tenu sans doute de la mobilisation des directions des ressources humaines sur d'autres priorités dont en particulier celles liées aux élections professionnelles.

### **Ces rendez-vous ont permis d'accompagner des DRH et des gestionnaires du personnel dans la réflexion, l'analyse ou la résolution de dossiers particuliers :**

- la rédaction de certains actes, tels que projets de délibérations relatives aux créations d'emplois, contrats d'engagement des contractuels,
- les conséquences en matière de personnel en cas de reprise d'activité,
- la mise en œuvre des dispositions réglementaires relatives à la durée du travail et au régime des astreintes et permanences, au cumul d'activités, au droit syndical, aux contractuels,
- la gestion de certaines situations individuelles particulières : temps de travail, indisponibilité physique, contractuels.

À noter enfin que 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. C'est à ce titre que le service a répondu à la demande d'un EPT en assurant, en avril 2018, dans le cadre de rendez-vous d'actualité d'une demi-journée organisés par l'EPT avec les DRH du territoire, une présentation synthétique du cadre de gestion de l'indemnisation chômage.

## **Les rencontres de gestionnaires du personnel**

Le CIG a organisé, outre les séances consacrées à la préparation des élections professionnelles du 6 décembre 2018, 11 séances d'information (6 en 2017, les 6 autres séances du dernier trimestre 2017 ayant porté sur les élections professionnelles) portant sur des questions statutaires liées à l'actualité législative et réglementaire et en réponse aux besoins exprimés par les collectivités.

1 034 (près de 1 000 en 2017) responsables et gestionnaires du personnel des collectivités et établissements publics affiliés s'y sont inscrits.

### **Ont ainsi été présentés les thèmes suivants :**

- En février et décembre 2018, l'actualité statutaire, portant notamment sur les droits et obligations (droit syndical, compte personnel d'activité, protection fonctionnelle, déontologie...), sur le recrutement (dispositifs « PACTE » et « PRAB », apprentissage dans le secteur public, recrutement des militaires...), sur la rémunération (indemnité compensatrice CSG, dispositif GIPA, actualisation RIFSEEP, prélèvement à la source...), sur la carrière et les cadres d'emplois (point sur les mesures PPCR, modification des statuts particuliers ATSEM et agents de maîtrise, passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants...), sur l'indisponibilité physique (précisions

sur le temps partiel thérapeutique, point d'étape sur les dispositions réglementaires en application de l'ordonnance du 19 février 2017),

- En avril 2018, le rapport sur l'état des collectivités et établissements publics (REC) portant sur l'année 2017,
- En juin 2018, la mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : rappel du cadre statutaire et repères méthodologiques,
- En octobre 2018, les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

On soulignera que certaines de ces journées d'information statutaire ont fait l'objet d'interventions partagées, avec la direction de l'emploi pour le REC et le temps de travail, avec une consultante experte en organisation-méthode et management pour le RIFSEEP, s'inscrivant ainsi dans le développement de la transversalité entre les directions.

C'est dans cette démarche et afin de répondre au plus près des attentes des collectivités que, dans le prolongement de rencontres de gestionnaires, un nouveau format de rencontres dénommé « Atelier » a été proposé aux responsables des ressources humaines afin d'échanger et de partager les expériences entre collectivités et avec les experts du CIG sur un thème en particulier.

À ce titre, 81 personnes se sont inscrites aux 5 ateliers d'une demi-journée consacrés, au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018, à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire RIFSEEP. Compte tenu des spécificités des OPH, une de ces séances a été dédiée aux représentants RH de ces établissements.

Un premier atelier « temps de travail » s'est tenu en novembre avec 9 inscrits. D'autres séances devraient être programmées en 2019, une soixantaine de personnes représentant environ 40 collectivités s'étant déclarées intéressées pour y participer, lors des rencontres de gestionnaires du personnel d'octobre 2018.

## Les ouvrages statutaires et la banque d'information sur le personnel BIP

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 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, alerte éthique, RGPD, réforme du statut des ATSEM, expérimentation de la médiation préalable obligatoire, mais aussi de proposer des points sur certaines thématiques.

### • **Dossiers d'actualité :**

- La mise en œuvre des nouveaux dispositifs de diversification des recrutements (PACTE élargi et PRAB),
- L'alerte éthique et ses modalités de signalement et de recueil,
- Les garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale,
- L'expérimentation de la médiation préalable obligatoire dans la FPT,
- La réforme du statut des ATSEM,
- Le RGPD et la protection des données personnelles des agents,
- Les dispositions applicables à la fonction publique de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- Le dispositif de don de jours de repos au bénéfice des proches aidants.

### • **Dossiers experts sur des thèmes complexes :**

- Les listes d'aptitude dans la FPT,
- La communication des documents administratifs relatifs aux personnels,
- La vacance d'emploi, déclaration et publicité,
- Les conditions d'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service,
- L'aménagement et la réduction du temps de travail : les jours « ARTT »,
- L'utilisation d'un véhicule à l'occasion du service : imputabilité au service et responsabilités,
- Les conditions de recrutement dans les cadres d'emplois de police municipale,
- La saisie des rémunérations,
- La procédure disciplinaire,
- L'intérêt à agir des organisations syndicales en contentieux de la fonction publique.

### ► La revue « Les Informations administratives et juridiques »

La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques » comprend une partie « commentée », composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire et - une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

Concernant la partie commentée, a été créé en 2018 un nouveau supplément annuel se substituant aux suppléments documentaires existants et présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'État de l'année écoulée. Ce premier supplément présente les décisions rendues par le Conseil d'État en 2017.

La revue a proposé de nombreux dossiers et une présentation des décisions ou avis relatifs à la FPT.



Un nouvel ouvrage consacré à la jurisprudence a été publié en juin 2018. Il prend la forme

d'un hors-série à la revue mensuelle *Les IAJ*. De parution annuelle, il présente une sélection des décisions les plus importantes rendues par le Conseil d'État relatifs à la fonction publique territoriale.

- **Dossiers pratiques pour les gestionnaires de paie :**  
- Le régime des cotisations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

- **Décisions ou avis du Conseil d'État relatifs à la FPT, notamment :**
  - Les modalités de communication du dossier en cas de mutation d'office,
  - L'entrée en vigueur de la prescription de l'action disciplinaire,
  - Le droit au plein traitement dans l'attente de l'avis de la commission de réforme en cas de maladie imputable au service,
  - Le droit d'accès de l'employeur aux fichiers stockés sur un ordinateur professionnel,
  - Les conditions d'ouverture du droit aux allocations d'assurance chômage en cas de réintégration après une période de disponibilité,
  - Le transfert d'un salarié protégé à un employeur public et la compétence de l'inspecteur du travail,
  - La nécessité d'une décision expresse de nomination.

## La Banque d'information sur le personnel BIP

La banque de données compte près de 700 fiches (rubriques « fiches pratiques et « valeurs, indices et taux ») et plus de 10 000 sources juridiques (rubrique « textes »). Les textes comme les fiches ont fait l'objet d'une mise à jour permanente et réactive, afin de tenir compte en temps réel de l'actualité statutaire, sur la base de la lecture quotidienne du Journal officiel, pour la prise en compte de l'actualité législative et réglementaire et d'une veille juridique au quotidien, notamment sur la jurisprudence.

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

Dans le cadre du projet de modernisation de BIP, un important travail a été entamé pendant l'année avec la direction des systèmes d'information et un prestataire informatique, qui aboutira à la mise en œuvre de nouveaux outils de production et de diffusion en 2019.

## 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 2018, des mises à jour de chacun des trois volumes ont été réalisées pour tenir compte notamment de la refonte des dispositions statutaires et indicielles découlant du PPCR (une mise à jour pour le volume 1 en mai, une mise à jour pour le volume 2 en juillet et une pour le volume 3 en août).

Un travail éditorial et technique a débuté au cours de l'année 2018, en collaboration avec la DILA, en vue de proposer un complément numérique au Répertoire. Dès le premier semestre 2019, ce complément permettra aux utilisateurs d'accéder en ligne, avant la mise à jour papier, à certaines pages de l'ouvrage actualisées, et notamment à la fiche synthétisant la carrière de chaque cadre d'emplois.

**Le CIG assure la notoriété et travaille l'image de ses publications. Dans ce cadre, il assure :**

- La valorisation et la promotion des publications,
- Le suivi des abonnements à BIP et les relations avec les utilisateurs,
- Le suivi de la concession de service public pour l'édition des publications et ouvrages statutaires.

Au titre de la banque BIP, le travail de suivi des abonnés s'est traduit par le traitement de près de 630 courriels et l'édition de près de 1 000 factures. Par ailleurs, une refonte de la grille tarifaire applicable aux abonnés payants a par ailleurs été réalisée, qui entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, visant notamment à faire face aux dépenses de fonctionnement et de modernisation de la banque BIP.

## La création de fiches spécifiques nouvelles

**Il est à signaler la création de fiches spécifiques nouvelles en lien avec l'actualité législative et réglementaire portant sur :**

- La création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique (INDCOM),
- La réintroduction du délai de carence en cas de maladie ordinaire (DELCAR),
- Le passage en catégorie A des assistants socio-éducatifs et des éducateurs de jeunes enfants,
- L'alerte éthique et la protection des agents publics lanceurs d'alerte (ALEETH),
- La circulaire relative au temps partiel thérapeutique (TEMTHE).

### S'agissant des publications comprises dans le champ de la concession de service public, le CIG a assuré :

- La promotion de l'ensemble des publications et ouvrages parus en 2018 : IAJ (12 numéros et 1 hors-série), Répertoire des carrières territoriales (3 mises à jour), annales corrigées (9 titres, 12 volumes),
- L'actualisation de toutes les pages du site internet du CIG consacrées aux publications,
- 27 événements en vue d'une promotion des publications : rencontres des gestionnaires, présence à des salons...
- La réalisation, en lien avec la DILA (Documentation française), de supports publicitaires parus dans la presse.
- Le recensement et la prospection des utilisateurs potentiels : avocats, syndicats, SDIS, syndicats intercommunaux, directions des ressources humaines des différentes fonctions publiques.



## La prévention et la gestion des contentieux RH



Dans le cadre de la mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux liés aux ressources humaines, le service assure également, depuis 2011, pour les collectivités et établissements de la petite couronne qui le souhaitent :

- Le traitement de leurs dossiers contentieux (conseil et assistance dans le cadre de recours devant les instances juridictionnelles),
- Le traitement de leurs dossiers précontentieux (conseil et assistance dans la gestion des situations précontentieuses),
- Une mission de conseil en matière de prévention des risques contentieux dans les domaines où la responsabilité administrative et/ou pénale de l'employeur peut être engagée, en particulier dans les domaines de la santé au travail.

En 2018, le CIG a réalisé diverses analyses précontentieuses pour le compte d'adhérents au service. Il a également produit une analyse relative à l'exécution de deux décisions de justice et fourni un appui à une collectivité dans la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

Les tarifs de cette mission ont été modifiés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, à travers la suppression de la part forfaitaire annuelle de cotisation.

### Le saviez-vous ? Un accès au fonds documentaire du CIG

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

CONTACT : Fabienne Caurant,  
cheffe du service  
documentation et archives,  
f.caurant@cig929394.fr,  
tél. : 01 56 96 87 19.

## La Médiation Préalable Obligatoire



Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018, une nouvelle mission optionnelle de médiation préalable obligatoire a été mise en place par le CIG petite couronne pour les collectivités et établissements

publics des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. En effet, le CIG s'est porté volontaire, avec 41 autres centres de gestion, pour participer, dans le cadre de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle et du décret n° 2018-101 du 16 février 2018, à l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire.

Pour mémoire, la médiation a pour objectif de permettre aux parties de parvenir, grâce à l'intervention d'un tiers qualifié, indépendant et impartial et tenu à la confidentialité (le médiateur), à une solution amiable favorisant un traitement plus rapide et moins onéreux des contentieux.

Le rôle du médiateur est d'entendre les parties en conflit et de les ame-

ner à expliciter personnellement leurs points de vue, de favoriser un véritable échange entre elles et de les aider à trouver une issue satisfaisante pour chacune d'elles. La médiation, dans ce cadre, est un préalable obligatoire au recours contentieux, un agent ne pouvant saisir directement le tribunal administratif sans avoir préalablement saisi le médiateur.

Tout au long de l'année 2018, une campagne importante de communication a été organisée par le CIG sur cette nouvelle mission afin de susciter le plus grand nombre d'adhésions, et ce avant la date limite du 31 décembre 2018 fixée par le décret n° 2018-654 du 25 juillet 2018 (qui a prolongé de 3 mois la période d'adhésion).

Un livret d'information, accompagné de modèles de délibération, rapport d'information au conseil municipal/d'administration et convention d'adhésion, a été envoyé aux collectivités et établissements de la petite couronne, ainsi que plusieurs courriers et courriels d'information. Une rubrique a été créée sur le site Internet du CIG (Expertise statutaire et juridique/Médiation Préalable Obligatoire), agrémentée de nombreux documents, tels qu'une fiche pratique « Le médiateur du CIG, mode d'emploi », un formulaire type de saisine, un tableau des décisions concernées, une charte des médiateurs... La campagne de communication s'est poursuivie, sur le second semestre de l'année 2018, avec une nou-

velle frise visuelle, une carte postale et l'envoi d'un courrier et d'une nouvelle plaquette de communication.

Des rendez-vous et réunions d'information ont été organisés avec les présidents des tribunaux administratifs du ressort de la petite couronne, les représentants des organisations syndicales, le 15 mai 2018, et avec les DRH et les directeurs des affaires juridiques des collectivités et établissements affiliés, dont, le 28 septembre 2018, à l'occasion d'une table ronde « Canal RH » sur la médiation, rassemblant différents intervenants, praticiens de la médiation (magistrats administratifs, avocats, médiateurs).

Au 31 décembre 2018, 73 collectivités territoriales et établissements publics locaux des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne ont délibéré pour rejoindre l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire.

37 de ces collectivités et établissements se situent dans le ressort du tribunal administratif de Melun (Val-de-Marne), 20 relèvent du tribunal administratif de Montreuil (Seine-Saint-Denis) et 16 du tribunal administratif de Cergy-Pontoise (Hauts-de-Seine). Au total, ces employeurs représentent un effectif de plus de 43 800 agents, soit environ 30 % du nombre total d'agents territoriaux de la petite couronne.

### Adhésions à la mission de Médiation Préalable Obligatoire

Communes	EPCI	Syndicats	CCAS/CIAS	Département	Autres établissements (Ehpad, conservatoires, OPH...)	Total	Agents couverts
39	3	10	12	1	8	73	43 805

### Répartition par strate démographique

Collectivités < 20 agents	Collectivités ≥ 20 et < 100 agents	Collectivités ≥ 100 et < 500 agents	Collectivités ≥ 500 agents
10	23	8	32

## L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL

En 2018, le CIG a signé un avenant prorogeant la convention de partenariat 2015-2017 avec la Caisse des Dépôts et consignations en tant que gestionnaire des fonds de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFF, dans l'attente de la signature de la future convention d'objectifs et de gestion (COG) de la CNRACL.

**Dans le cadre de cet engagement, 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 collectivités et des établissements affiliés,
- Une mission d'intervention et d'assistance sur les dossiers et tout processus CNRACL.

Les actes de gestion prioritaires ciblés par la CNRACL demeurent en 2018 les validations de services, les liquidations de pension, les corrections d'agents en anomalies DI et la complétude des Comptes Individuels Retraite (CIR).

**Le CIG assure une mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective, sous différentes formes :**

- Réunions d'information collective auprès des cadres et gestionnaires RH, à l'initiative du CIG :
  - 6 ateliers d'une journée sur « Le dossier de retraite dématérialisé » et « la validation des services de non titulaire ».
  - Une nouvelle thématique dispensée sur 2 jours (1 jour : réglementation + 1 jour : pratique sur la plateforme CNRACL)

mise en place en 2018, portant sur « le dossier de retraite : mode d'emploi » : 3 sessions ont été organisées sur l'année.

- Au vu de l'évolution de la réglementation retraite, des outils de suivi et des procédures dématérialisées : 3 séances « Actualités Retraite » proposées en début d'année concernant les fonds CNRACL, RAFF et IRCANTEC.
- Une information générale « Focus sur la réglementation retraite applicable aux fonctionnaires et agents contractuels territoriaux » proposée au 4<sup>e</sup> trimestre 2018 : 1 jour consacré au Régime Général et à l'IRCANTEC, un 2<sup>e</sup> jour à la CNRACL et à la RAFF. Ces conférences ont été animées par un représentant de chacun de ces régimes de retraite.
- **Interventions à la demande de collectivités :**
  - 4 jours « ateliers » d'information collective sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures pour des responsables et gestionnaires de 2 collectivités,
  - Animation de 11 réunions d'information, d'une demi-journée, auprès d'un conseil départemental et de collectivités du ressort géographique du centre, sur la présentation des principales dispositions de la retraite CNRACL, dans le cadre d'une information générale destinée aux agents proches d'un départ en retraite,
  - Participation à 2 salons-forums organisés sur 1 journée, avec conférence « Retraite » et point d'accueil « Info agents ».
- **Interventions à la demande du CNFPT :** 3 sessions de formation de 2 jours sur le régime de retraite CNRACL.



En 2018, la mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective représente 30 jours d'intervention pour 885 participants dont 562 responsables et gestionnaires RH et 323 agents territoriaux (pour rappel en 2017 : 30 jours d'intervention pour 550 participants).

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

- Rendez-vous individuels à la demande de 3 collectivités, d'une demi-journée ou journée, sollicitant une aide sous forme d'accompagnement et d'assistance dans l'instruction des dossiers de validations de services.
- 1 309 simulations (1 234 en 2017) traités dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalable-ment à l'engagement d'une procédure CNRACL.
- 1 536 appels téléphoniques portant sur la réglementation traités par le service (1 439 en 2017) : questions variées concernant tous les dispositifs en matière de retraite CNRACL ou RAFFP.



**Le CIG assure également une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL.**

Le niveau d'activité du service dans l'accomplissement de cette mission se confirme en 2018, notamment dans la vérification des dossiers de liquidation et de simulation de calcul. En revanche, on constate une baisse du nombre de dossiers de validation de services transmis à la CNRACL, liée toujours pour une large part aux difficultés rencontrées par les collectivités pour obtenir les justificatifs des employeurs publics précédents.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 2 958 demandes complémentaires (3 006 en 2017) essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers,...).

Dossiers retraite traités	2017	2018
<b>Procédures dématérialisées</b>		
- Droit à l'information : RIS et EIG	936	1 078
- Pensions de retraite, de réversion ou d'invalidité	1 446	1 436
<b>Procédures « papier »</b>		
- Validations et régularisations de services	334	164
- Demandes de rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC	86	77
	<b>2 833</b>	<b>2 755</b>

## RETRAITE : LES FAITS À RETENIR

**Poursuite du dispositif d'extinction « Validation de services » avec une aide et une assistance renforcée.**

**Des rendez-vous individuels avec les collectivités ont été mis en place, accompagnés d'échanges réguliers pour certaines.**

- Grande sollicitation du service retraite par les collectivités et établissements publics affiliés dans le contrôle de situations complexes, dans l'analyse de simulations et projections de départ à la retraite, dans l'application de dispositions réglementaires ;
- Organisation de 2 journées « Focus sur la réglementation retraite applicable aux fonctionnaires et contractuels territoriaux » animées par des représentants des différents régimes de retraite : 275 participants.
- Mise en place d'une nouvelle thématique proposée aux collectivités : « Le dossier de retraite : mode d'emploi ». Cette nouvelle session d'information s'adresse aux responsables et gestionnaires des RH nouvellement affectés à des missions de gestion et de suivi des dossiers de retraite CNRACL et permet dans le cadre d'un groupe restreint (12 participants par session), sur 2 jours, une présentation équilibrée entre la partie théorique « réglementation CNRACL » et la partie pratique « instruction des dossiers sur la plateforme CNRACL, avec mises en situation ».

## Le service social du travail



En 2018, 38 collectivités étaient adhérentes à la mission optionnelle relative aux assistants sociaux du travail proposée par le CIG. Elles bénéficient à ce titre de l'intervention d'un assistant social, dont le temps de mise à disposition est adapté à leurs besoins et compris entre 10 % et 80 % d'un temps plein. Une collectivité bénéficie par ailleurs de la mise à disposition d'une conseillère en économie sociale et familiale.

À noter que les professionnels du service ne traitent pas uniquement des situations individuelles, ils apportent une vision sociale au sein d'un collectif pluridisciplinaire.

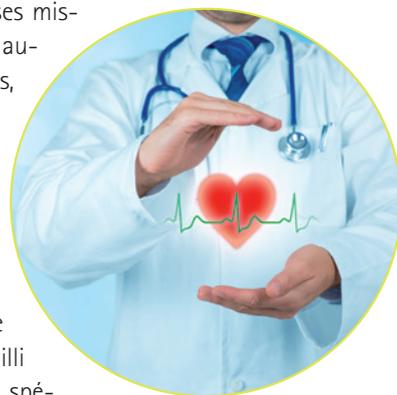
Le service social a organisé une rencontre des référents en septembre 2018 (cf. le chapitre « Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics », page 29). Il a aussi participé à la Journée Santé et Sécurité au Travail du 29 novembre sur l'absentéisme en pilotant l'atelier « Maintenir ou rétablir le lien avec l'agent absent » (cf. page 30).

Par ailleurs, souhaitant investir davantage le champ des actions collectives, le service a mis en place en 2018 un groupe de travail sur le thème des addictions.

Il a aussi pris part à la 4<sup>e</sup> rencontre nationale des services sociaux des centres de gestion. Ce réseau a été institué en 2015 à l'initiative du CIG petite couronne et des centres de gestion de Loire Atlantique et des Alpes Maritimes.

## La médecine préventive

En 2018, le CIG a développé ses missions de médecine préventive auprès de plus de 20 000 agents, avec son équipe de 13 médecins, 3 infirmières et 3 gestionnaires administratifs au service des collectivités de la petite couronne. Agréé depuis 2014 par l'Agence régionale de santé, le service de médecine préventive a accueilli successivement 2 internes de spécialité médecine du travail en 2018.



Au regard de la demande forte d'adhésion des collectivités, le CIG a développé une politique de recrutement active tout au long de l'année. En 2018, ces efforts ont permis de recruter trois nouveaux médecins collaborateurs qui sont engagés dans un parcours de reconversion et qualification professionnelle.

**Au regard de la demande forte d'adhésion des collectivités à la médecine préventive, le CIG a développé une politique de recrutement active tout au long de l'année. En 2018, ces efforts ont permis de recruter trois nouveaux médecins collaborateurs qui sont engagés dans un parcours de reconversion et qualification professionnelle.**

Parallèlement, le service a étendu le travail en pluridisciplinarité avec les binômes médecin/infirmier sur des secteurs redéfinis et élargis, permettant ainsi de mieux répondre au suivi de santé au travail des agents et aux missions de conseil auprès des collectivités. De nombreuses collectivités restent toutefois dans l'attente de l'affectation d'un médecin de prévention.

En 2018, l'activité du service s'est déclinée en une activité clinique dense avec plus de 7 500 consultations et plus de 1 000 entretiens santé-travail infirmiers. Même si le CIG

parvient à maintenir les consultations périodiques, les médecins relèvent la part très importante des consultations « à la demande ». À part quasi égale, les employeurs, les agents et les médecins de prévention sollicitent ces consultations de surveillance médicale particulière.

Dans le même temps, le service fait le constat d'un recours insuffisant aux consultations de pré-reprise au cours d'un arrêt de travail ainsi qu'aux consultations de reprise. Alors que les questions des absences pour raison

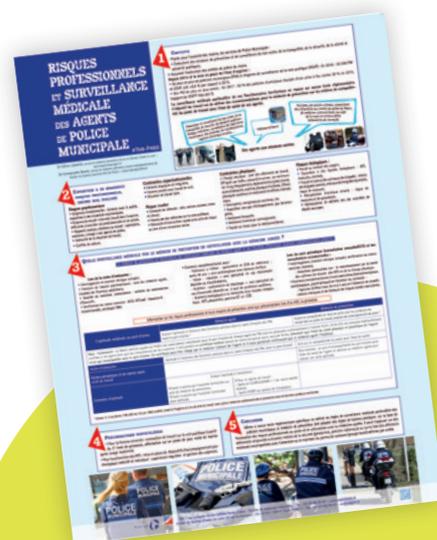
de santé et du maintien en emploi sont prégnantes dans toutes les collectivités, ces consultations « autour des arrêts de travail » sont sous-utilisées alors qu'elles pourraient permettre de réduire la durée de certains arrêts, de faciliter les orientations vers les instances médicales (comité médical interdépartemental et commission de réforme interdépartementale) et d'aménager de façon temporaire les postes de travail selon les situations.

L'augmentation sensible des consultations « à la demande » reflète également la prévalence croissante des troubles psychosociaux pour les agents des collectivités adhérentes. Si l'évaluation médicale et la prise en charge médicale sont indispensables, elles sont loin de constituer les seuls éléments d'évaluation et de résolution de ces situations problème. Miser sur la complémentarité des expertises de tous les acteurs de la santé au travail est indispensable.

Dans le cadre des actions sur le milieu de travail, les infirmières et les médecins du service sont également sollicités par plusieurs collectivités adhérentes ainsi que par les agents et leurs représentants sur les dispositifs de prévention des risques psychosociaux aux côtés des autres professionnels de la santé au travail.

De plus, le service s'est engagé dans des actions transversales auprès de plusieurs collectivités comme la prévention du risque infectieux en crèche collective, la prévention du risque rougeole ainsi que sur le suivi médical des policiers municipaux. Dans la perspective de nourrir les échanges entre collectivités, le service anime des réunions du réseau d'infirmiers de santé au travail en collectivités territoriales ainsi que des rencontres des correspondants administratifs auprès des médecins.

Associé aux activités du service handicap, le service de médecine préventive participe régulièrement aux travaux de la commission handicap et est intervenu en novembre 2018, au cours de la semaine européenne du handicap. Associé aux autres services de la direction de la santé et de l'action sociale, le service de médecine préventive a contribué aux rencontres thématiques proposées aux collectivités : la « Journée Santé et Sécurité au Travail » sur l'absentéisme, la Rencontre de la prévention consacrée aux risques professionnels des auxiliaires de vie à domicile, ainsi qu'à 5 « Jeudis de la prévention » (cf. pages 30 et 31).



Pour promouvoir les actions des médecins de prévention et des infirmières de santé au travail en collectivités territoriales, en juin 2018, le service de médecine préventive a présenté deux communications au Congrès national de médecine et santé au travail, qui s'est tenu en juin à Marseille : « Risques professionnels et surveillance médicale des agents de police municipale » et « Prévention du risque infectieux en crèche pour les professionnels de la petite enfance »



## Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels

178 collectivités et établissements publics ont bénéficié des missions d'inspection et

**178 collectivités et établissements publics ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail en 2018, soit 4 collectivités supplémentaires par rapport à 2017.**

de conseil en matière de santé et sécurité au travail en 2018, soit 4 collectivités supplémentaires par rapport à 2017. Ces

missions ont été assurées par 20 ingénieurs de prévention et ergonomes assistés par deux assistantes administratives. Ce

sont ainsi 2 271 journées de travail portant sur le contrôle de la bonne application des règles en matière de santé et sécurité au travail et l'accompagnement dans leurs démarches de prévention qui ont été consacrées aux collectivités.

4 collectivités ont bénéficié de la mission spécifique de mise à disposition d'un conseiller de prévention (pour un total de 123 jours).



### ► Les interventions en collectivités



Les interventions en collectivités ont consisté en des visites d'inspection, des visites d'activité, des contrôles réglementaires centrés sur la gestion d'un processus (sécurité incendie, équipements de

travail, risque routier, amiante, etc.), des réunions CHSCT, des sensibilisations sur divers sujets de prévention des risques : les RPS, les responsabilités en matière de santé et sécurité au travail, etc.

8 audits réglementaires ont été conduits en 2018. Ces interventions d'engorgement sont le plus souvent déclenchées dans les collectivités qui souhaitent faire un point d'avancement sur leur système de management de la santé et sécurité du travail. Ce dispositif est précieux pour déployer une stratégie de renforcement et de consolidation en prévention, dans une conduite de projet qui rassemble l'autorité territoriale et les acteurs stratégiques de la collectivité.

### ► En matière de conseil

**Parmi les démarches déployées dans le cadre du conseil, l'approche économique de la prévention a fait l'objet d'un travail collaboratif avec l'OPPBT. 3 cas sont désormais publiés sur la plateforme de l'OPPBT et donc accessibles à tous :**

- Méthode de nettoyage des locaux par pré-imprégnation (Rueil-Malmaison)
- Monte-meubles pour déménagement (Villiers-sur-Marne)
- Passage du souffleur thermique au souffleur électrique (Villiers-sur-Marne)

Ces études démontrent un lien entre prévention et performance. Dans la grande majorité des cas, elles établissent l'impact économique effectif de l'action de prévention réalisée. Ces études, en s'appuyant sur des effets de démonstration, valident le fait que s'engager en prévention représente un investissement rentable.

Les autres apports en conseil peuvent concerner tout le spectre des activités en prévention : appui méthodologique en matière d'évaluation des risques professionnels, montée en compétence des acteurs en prévention, conduite de projet sur la gestion d'un risque en particulier, intervention ergonomique, etc.

## ► La veille réglementaire

Le CIG a poursuivi en 2018 la réalisation de son bulletin de veille intitulé « Le fil de la prévention » selon une périodicité de 6 à 8 semaines. Différentes thématiques sont proposées (réglementation, jurisprudence, actualités, évènements, outils, etc.) afin d'apporter l'essentiel de l'actualité en santé sécurité au travail. Au total, 9 bulletins ont été transmis en 2018. Cette initiative est plébiscitée par les collectivités qui en soulignent régulièrement l'intérêt.

## ► Un accompagnement des employeurs sur la déclaration annuelle au FIPHFP (DOETH)

En collaboration avec le FIPHFP, le CIG a proposé une journée d'information sur la déclaration annuelle au FIPHFP (DOETH) intitulée « De la réglementation à la saisie de la déclaration », le 11 avril 2018, pour les employeurs publics territoriaux. Cette journée d'information était composée de deux temps : une intervention autour des principes et des nouveautés réglementaires et des sessions pratiques afin d'assister les employeurs dans la saisie de leurs déclarations. Au total, 33 agents ont participé à cette journée.



## La mission Gestion administrative – paie



Outre la gestion de la paie des 11 agents du Forum Métropolitain assurée depuis 2012, le CIG a pris en charge à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 la gestion administrative et la paie de l'EPT Boucle Nord de Seine.

Pour cet EPT, la passation des dossiers entre les DRH de villes membres et la reconstitution d'une soixantaine de paies du 1<sup>er</sup> semestre 2018 a permis un suivi plus rapproché de la gestion des personnels, et la régularisation de plusieurs situations. A terme, le portefeuille de dossiers et de paies relevant de Boucle Nord de Seine, qui s'établit à présent à 73 agents, devrait avoisiner les 120 agents.

Anticipant sur la conclusion en 2019 d'une convention entre le CIG et le Syndicat des Eaux de la Presqu'île de Gennevilliers, pour la paie de la dizaine d'agents et des élus, la mission en charge des collectivités extérieures a procédé à des opérations de calcul et de vérification des paies, et a également apporté des conseils dans le domaine des RH.

Enfin, à titre exceptionnel et ponctuel, en attendant le remplacement de gestionnaires de paie, une collectivité de la petite couronne a bénéficié d'un soutien de deux mois consécutifs pour la saisie et le calcul de paie et des charges concernant près de 900 paies.



# Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

En 2018, le CIG a assuré le secrétariat des organismes consultatifs et a contribué à la qualité du dialogue social en organisant les élections professionnelles pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs commissions administratives paritaires, leurs futures commissions consultatives paritaires et leur comité technique.

## L'organisation des élections professionnelles



La préparation par le CIG des élections professionnelles pour les collectivités et établissements ayant placé auprès du centre de gestion leurs CAP, leurs futures CCP et leur CT a été l'activité phare du CIG en 2018 par son ampleur - plus de 123 000 électeurs - et les ressources déployées. L'année a débuté avec la transmission par les employeurs de leurs effectifs appréciés au 1<sup>er</sup> janvier 2018, par catégorie (scrutins relatifs aux CAP et CCP) et par groupe hiérarchique (scrutins relatifs aux CAP). Pour l'ensemble des scrutins, une nouveauté : la part respective d'hommes et de femmes relevant des effectifs des instances concernées devait être précisée. Le recueil de ces effectifs a permis de déterminer le nombre de sièges de représentants du personnel composant les instances consultatives placées auprès du CIG.

L'unité opérationnelle placée sous la responsabilité de la DGA en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, a notamment collecté et vérifié les données nécessaires à l'établissement des listes électorales, a planifié et organisé les différentes étapes liées aux 7 scrutins du 6 décembre 2018 jusqu'à la phase d'installation des instances et d'archivage des dossiers. L'information aux collectivités, le recensement des effectifs relevant de chaque instance, l'établissement et le contrôle des listes électorales dressées par les autorités territoriales, la vérification des listes de candidats déposées par les organisations syndicales, la fabrication et l'impression des bulletins de vote ou encore la transmission des documents de propagande électorale aux électeurs sont quelques-unes des phases qui ont émaillé la préparation des élections jusqu'au jour J.



Des « Rencontres de gestionnaires » ont été consacrées à la préparation des élections (au mois d'avril, juin, septembre, octobre) et des circulaires explicatives portant sur chaque étape du processus électoral ont été réalisées.

La consultation des organisations syndicales signataires du protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne 2015-2018\*, qui avait démarré dès 2017, s'est poursuivie avec cinq réunions tout au long de l'année.

Outre une information régulière des employeurs propre à l'organisation et au déroulement de ces élections, une large communication a été développée à destination des électeurs, sur différents supports (en ligne, imprimés...) et via différents relais : employeurs publics, partenaires sociaux, etc. Le plan de communication a été déployé en deux temps.

Toute la communication du 1<sup>er</sup> semestre a porté sur le fonctionnement des organismes consultatifs placés auprès du CIG et le rôle des représentants du personnel. Au 2<sup>e</sup> semestre, la communication a incité les électeurs à voter en se focalisant sur les modalités de vote.

Le CIG avait pris contact avec les responsables de la communication interne des affiliés pour présenter les contenus et supports de communication mis à leur disposition. Au total, la campagne de communication s'est traduite par la diffusion de 5 affiches publicitaires, une brochure, 4 films vidéos, 3 planches de bande dessinée, 13 fiches illustrées,

\* CGT, CFDT, FO, FA-FPT, UNSA, CGC, FSU, SNUTER, CFTC et SUD.

une fiche informative, sans compter les informations publiées sur le site Internet [elecpro2018.fr](http://elecpro2018.fr). Plusieurs articles ont été publiés dans la presse territoriale. En outre, La *Gazette des Communes* a couvert le déroulement des scrutins le 6 décembre 2018 dans les locaux du CIG.

À l'issue des élections, une journée d'information destinée aux représentants nouvellement élus siégeant au sein des instances placées auprès du CIG (CAP, CCP et CT) a été organisée le 18 décembre 2018.

Scrutin	Inscrits	Votants	Attribution des sièges
CAP A	13 051	4 472	CGT : 3 – CFDT : 2 – FSU : 1 – CFE-CGC/SNDGCT : 1 – UNSA : 1
CAP B	10 299	2 904	CGT : 4 – CFDT : 2 – FSU : 1 – UNSA : 1
CAP C	69 246	13 830	CGT : 6 – CFDT : 2 – FSU : 1 – FO : 1
CCP A	5 517	754	CGT : 3 – CFDT : 3 – FSU : 2
CCP B	4 726	455	CGT : 4 – CFDT : 3 – FSU : 1
CCP C	19 766	1 871	CGT : 4 – CFDT : 2 – FSU : 2
CT	1 202	423	CGT : 3 – CFDT : 3 – FSU : 2

## Une nouvelle organisation

En mai 2018, une direction des organismes paritaires a été mise en place de manière opérationnelle à la suite de la réorganisation de la direction générale adjointe chargée des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. Elle assure le secrétariat d'instances paritaires placés auprès du CIG, à savoir : les commissions administratives paritaires (CAP) des catégories A, B et C, en formations ordinaire et disciplinaire (CD) compétentes à l'égard des agents fonctionnaires ; les commissions consultatives paritaires (CCP) des catégories A, B et C, en formations ordinaire et disciplinaire (CD) compétentes à l'égard des agents contractuels (mises en place à l'issue des élections du 6 décembre 2018) ; les conseils de discipline de recours (CDR) pour les fonctionnaires et les contractuels ; le comité technique (CT) et le CHSCT pour les collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents.

Cette création vise notamment à faire face au plan de charge de la direction, en lien avec la mise en place des commissions consultatives paritaires, à la refonte de l'outil SNAPI-CAP et à une nécessaire optimisation des méthodes et outils de travail.

Pour prendre en charge dès 2019 le secrétariat des commissions consultatives paritaires (CCP), l'organisation de la direction a évolué. Ainsi, au cours du dernier quadrimestre 2018, la direction s'est restructurée et est dorénavant composée de 3 services (au lieu de 2 unités et 1 service précédemment) : un service secrétariat des CAP-CCP-CT, un service secrétariat des conseils de discipline ; un service promotion interne. Elle a été renforcée par la création de 4 postes dans le cadre de la mise en place des CCP et 1 pérennisation pour le maintien de l'activité du secrétariat des conseils de discipline. Expérimentale, l'organisation des secrétariats fera l'objet d'un bilan à 6 et 12 mois (juin et décembre 2019) et sera donc susceptible de modification ou d'évolution.

**Par ailleurs, avec l'arrivée de la cheffe de projet au 15 octobre 2018, la direction s'est engagée dans le projet de dématérialisation des instances paritaires qui a pour principaux objectifs :**

- d'outiller les secrétariats des instances et de faciliter le travail des équipes pour l'instruction des saisines, la préparation et la tenue des instances,
- d'améliorer la qualité du service rendu aux collectivités et établissements affiliés,
- de faciliter le travail des membres des instances.

## Le secrétariat des commissions administratives paritaires

En 2018, neuf séances ont eu lieu pour chacune des CAP (A, B et C). La mise en œuvre du PPCR a eu des répercussions sur l'activité des CAP par la mise à jour des nouveaux grades et des nouvelles modalités d'avancement de grade.

Le secrétariat des CAP du CIG a accompagné les collectivités territoriales et établissements publics affiliés tout au long de l'année. Pour toutes les procédures, on constate un nombre toujours important d'envois par les autorités territoriales de saisines incomplètes et un manque de connaissance des règles statutaires, ce qui rend le travail d'instruction plus complexe. Trois journées d'information SNAPI-CAP ont été proposées pour accompagner les gestionnaires des DRH : 19 juin, 9 octobre et 13 novembre 2018 (environ 40 gestionnaires y ont participé). En octobre ont été organisées une rencontre avec le service RH de la ville d'Aubervilliers et une avec la DRH de la ville de Pantin (en collaboration avec la direction santé action sociale du CIG).

## Nombre de saisines des CAP

2018	2017	Observations
18 147	17 693	Soit une hausse de 454 saisines et ce malgré le fait qu'il n'y ait pas eu de séance en décembre (élections professionnelles)

## Nombre de dossiers CAP par procédure et par catégorie (à l'exception de la promotion interne)

Procédure	CAP A		CAP B		CAP C		TOTAL	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Information aux membres	28	35	28	15	106	119	162	169
Information sur calendriers CAP et promotion interne	1	2	1	2	1	2	3	6
<b>REFUS DE TITULARISATION</b>	9	6	9	12	101	116	119	134
<b>DISPONIBILITÉ</b>	279	263	420	439	2 182	2 170	2 881	2 872
Situation fonctionnaire suite à dispo pour convenance personnelle	2	1	1	1	7	3	10	5
Reclassement détachement pour inaptitude physique	1	3	17	11	141	176	159	190
Changement affectation pour IP dans le même grade	-	-	-	-	7	-	7	-
<b>DÉTACHEMENT</b>	756	755	433	412	792	779	1 981	1 946
Situation fonctionnaire suite à un détachement	-	1	-	-	1	1	1	2
Information sur un détachement de la Poste	-	-	-	-	1	-	1	-
Information sur un détachement du ministère de la Défense	-	-	-	-	2	-	2	-
Intégration à la suite d'un détachement	42	47	34	43	128	73	204	163
Intégration à la suite d'un détachement de la Poste	-	-	-	-	1	-	1	-
Intégration suite détachement du ministère de la Défense	-	-	10	-	3	2	13	2
<b>INTÉGRATION DIRECTE</b>	69	34	36	36	250	271	355	341
<b>MISE À DISPOSITION</b>	85	52	69	71	220	241	374	364
Mise à disposition syndicale	1	2	4	1	4	5	9	8
Communication refus congé pour formation syndicale	-	-	-	-	-	3	-	3
Communication refus de décharge d'activité de service	-	-	2	4	3	12	5	16
<b>MUTATION INTERNE</b>	38	13	22	9	58	41	118	63
Situation fonctionnaire suite suppression d'emploi (maintien en surnombre)	3	3	3	10	12	18	18	31
Reclassement agent police suite à refus agrément	-	-	-	-	1	-	1	-
Refus de démission	-	-	-	-	-	1	-	1
Refus de temps partiel	-	-	-	-	3	1	3	1
Refus utilisation CPF	-	-	-	-	-	1	-	1
2 <sup>e</sup> refus de formation	-	-	1	5	4	1	5	6
Cumul d'emploi	-	-	-	-	-	-	-	-
Licenciement pour refus poste après congé maladie ou disponibilité	-	-	-	-	3	-	3	-
Renouvellement contrat travailleur handicapé	-	1	-	-	-	-	1	1
Restitution de compétences EPT communes	-	13	-	11	2	5	2	29
Tirage au sort de RP (concours)	2	-	4	-	7	-	13	-
Révision du CREP	8	9	14	16	10	21	32	46
Révision CREP non recevable	-	2	9	3	10	13	19	18
<b>AVANCEMENT DE GRADE</b>	693	514	985	443	9 512	10 772	11 190	11 729
<b>TOTAL</b>	2 017	1 756	2 103	1 544	13 573	14 847	17 693	18 147

## La promotion interne

Cinq sessions de promotion interne ont été organisées en 2018. Les deux premières sessions de promotion interne de l'année 2018 ont été soutenues en raison de l'examen successif de deux cadres d'emplois importants : agents de maîtrise et techniciens, soit un total d'environ 1 350 dossiers à instruire. Ces deux sessions ont d'ailleurs fait l'objet d'un report d'examen de 2 mois chacune. Pour les sessions examinées à partir de juin 2018, l'instruction s'est complexifiée du fait de la vérification de l'accomplissement de la FSO pour la 2<sup>e</sup> période de 5 ans. Les collectivités et établissements publics n'ayant pas pris la mesure de cette vérification.

De nombreux échanges ont eu lieu avec les gestionnaires des collectivités et des établissements publics de la petite couronne ayant placé leurs CAP auprès du CIG. Entre janvier et octobre, 1 060 demandes de pièces complémentaires (courriels-appels émis) ont été effectuées par le service. Les gestionnaires de personnel des collectivités et établissements publics ont sollicité le service plus de 660 fois. Il a été constaté de nombreux envois de dossiers par courriels, parfois incomplets et disparates, qui rendent le travail d'instruction plus complexe.

Par ailleurs, une présentation du paramétrage des règles statutaires de l'outil SNAPI-CAP a été organisée fin 2018 entre les services promotion interne et secrétariat des CAP-CCP-CT afin de permettre un meilleur partage des connaissances de l'application et de ses limites en matière de paramétrage. À l'issue de cette présentation, un travail de paramétrage des règles d'avancement de grade sera effectué pour une mise en œuvre sur les CAP de 2019.

### Promotion interne

	2018	2017
Cadres d'emplois examinés	6 <i>Soit accès à 9 grades</i>	9 <i>Soit accès à 10 grades</i>
Fonctionnaires promouvables	27 973	12 219
Fonctionnaires proposés	2 250	995
Dont dossier « CNR » <i>(conditions non remplies)</i>	468 <i>(456 FSO / 12 SE)</i>	155 <i>(139 FSO / 16 SE)</i>
Fonctionnaires inscrits sur les listes d'aptitude	1 015	286

CNR FSO = conditions non remplies au titre de la Formation Statutaire Obligatoire  
CNR SE = conditions non remplies au titre des services effectifs incomplets

## Le secrétariat des conseils de discipline

Au total, 37 séances de conseils de discipline de 1<sup>re</sup> instance ont eu lieu en 2018 au cours desquelles ont été rendues 110 avis (contre 36 séances et 121 avis rendus en 2017). On constate une stabilité du nombre de séances par rapport à l'année précédente (mais sur 9 mois au lieu de 10 en 2018 puisqu'il n'y a pas eu de séance en décembre du fait des élections professionnelles). Malgré une grande disponibilité des membres et des magistrats, il est à déplorer la progression des défauts de quorum due à la persistance de la difficulté de gestion des présences des membres tout au long de la journée.

Par rapport à la sanction demandée par l'autorité territoriale, les avis des conseils de discipline de 1<sup>re</sup> instance, rendus à l'issue d'une instruction approfondie et forgés à l'aune d'un dialogue entre les représentants des employeurs et les représentants du personnel, éclairés par l'expertise d'un magistrat, sont à 58,18 % moins sévères, à 30,9 % similaires, et plus sévères à 10,9 %.

Le nombre de saisines reçues en 2018, quant à lui, a été de 123 (3 en catégorie A, 7 en B et 113 en C), contre 141 en 2017 (6 en catégorie A, 12 en B et 123 en C).

### Conseils de discipline de 1<sup>re</sup> instance : défauts de quorum, reports et retraits

Motif	2018	2017
Affaires reprogrammées suite à défaut de quorum	22	16
Retraits	20	12
Reports dans l'attente du jugement pénal	1	2
En attente d'enquête ou d'expertises médicales	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>47</b> <i>Soit environ 8 séances</i>	<b>38</b> <i>Soit environ 7 séances</i>

S'agissant du conseil de discipline de recours, neuf séances ont eu lieu en 2018 (10 en 2017).

Rappelons que cette instance peut être saisie par tout fonctionnaire d'une collectivité ou d'un établissement public relevant de la grande couronne, de la petite couronne et de la Seine-et-Marne qui a fait l'objet d'une sanction du 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> groupe plus sévère que l'avis rendu par le conseil de discipline de première instance ou d'une sanction du 4<sup>e</sup> groupe. L'avis rendu par le conseil de discipline de recours s'impose, pour les fonctionnaires, à l'autorité territoriale qui ne peut pas prononcer de sanction plus sévère et doit, le cas échéant, rapporter la décision de sanction ayant fait l'objet du recours. 26 affaires étaient programmées en 2018, dont 9 émanant de la petite couronne (contre 36 en 2017). 17 avis ont été rendus puisque 8 affaires ont été reprogrammées à la suite d'un défaut de quorum et une retirée à la demande de l'agent. 3 affaires ont concerné des agents de catégorie B et 14 des agents de catégorie C.

Par rapport à l'avis du conseil de discipline de première instance, les avis du conseil de discipline de recours sont à 52,94 % plus sévères, à 41,18 % similaires, et moins sévères à 5,88 %.

Le nombre de saisines reçues en 2018, quant à lui, a été de 26 (5 en catégorie B et 21 en catégorie C), contre 23 en 2017 (une en catégorie A, une en catégorie B, 21 en C). Onze émanaient d'une collectivité de la petite couronne, 15 d'une collectivité située hors petite couronne. Parmi les 7 avis conformes à la sanction donnée par la collectivité, 6 ont confirmé des révocations.

### Conseil de discipline de recours – défaut de quorum, retrait

Motif	2018	2017
Affaires reprogrammées à la suite d'un défaut de quorum	8	8
Retrait à la demande de l'agent	1	0

## Le secrétariat du comité technique/CHSCT

En 2018, les 58 collectivités et établissements publics de moins de 50 agents du ressort géographique du CIG avaient leur CT/CHSCT placé auprès de l'établissement. 7 séances, dont une à la suite d'un avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel, se sont déroulées au cours de l'année.

Pour mieux accompagner les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés, le secrétariat du CT/CHSCT a engagé en avril 2018 un travail collaboratif avec le service ergonomie et ingénierie de prévention des risques professionnels (EIPRP) du CIG. Objectifs : informer les employeurs de leurs obligations, des modalités de saisines du CT/CHSCT et les sensibiliser sur les offres du service EIPRP. Une réunion d'information destinée aux affiliés concernés est programmée en mars 2019.

Le nombre de saisines reçues en 2018 a été, comme l'année précédente, de 135.

## Le secrétariat du comité médical interdépartemental

Le nombre de dossiers reçus en 2018 par le secrétariat du comité médical interdépartemental du CIG est en baisse par rapport à 2016 et 2017 : il est de 5 155, soit une moyenne mensuelle de 430 dossiers reçus (il était de 8 173 en 2016 et de 6 518 en 2017).

En 2018, 4 863 avis ont été rendus par le comité au cours de 40 séances, soit 121 dossiers en moyenne par séance.

- 34 % des avis rendus concernent des maladies qui relèvent de la psychiatrie,
- 16 % de la rhumatologie,
- 19,5 % de la cancérologie.

## Le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale

En 2018, 2 420 avis ont été rendus au cours de 78 commissions (dont 9 pour un établissement non affilié au CIG et 16 pour les collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP).

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

- 42 commissions pour les agents de catégorie C au cours desquelles 2 165 avis ont été rendus,
- 6 commissions pour les agents de catégorie B au cours desquelles 92 avis ont été rendus,
- 5 commissions pour les agents de catégorie A au cours desquelles 70 avis ont été rendus.

Le nombre de dossiers reçus en 2018 par le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale est de 2 704, soit une moyenne mensuelle de 225 dossiers reçus ; il est stable par rapport à l'année 2017.

En 2018, en moyenne par séance, entre 5 et 6 agents sont venus consulter leur dossier (soit un peu moins de 10 % des dossiers). Le nombre moyen d'agents se présentant à chaque séance est de 3.

Ces chiffres sont stables par rapport à l'année 2017.



**2 420** avis ont été rendus par la commission de réforme interdépartementale au cours de **78** séances.

### Répartition des dossiers par type de saisine sur les trois dernières séances

	2016		2017		2018	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	601	24	687	27	602	25
Accident de trajet	182	7	212	8	167	7
Maladie professionnelle	715	29	823	32	805	33
Temps partiel thérapeutique	206	8	49	2	11	1
Retraite pour invalidité	430	17	426	17	419	17
Allocation temporaire d'invalidité	241	10	272	11	316	13
Divers	116	5	89	3	100	4
<b>TOTAUX</b>	<b>2 491</b>	<b>100</b>	<b>2 558</b>	<b>100</b>	<b>2 420</b>	<b>100</b>



# Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics

Le CIG est aux côtés des employeurs affiliés pour se faire l'écho auprès des pouvoirs publics de leurs contraintes et difficultés dans l'application du droit statutaire. En juin 2018, le CIG a poursuivi ce rôle de relais, notamment à l'occasion du congrès de la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG).

## De nombreuses actions auprès des pouvoirs publics

Le congrès de la FNCDG, en juin, revêtait une importance particulière dans le contexte de la réforme en cours de la fonction publique conduite par Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, et Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT. Le CIG avait rédigé des propositions d'évolution du statut de la FPT et des arguments visant à souligner la modernité et le rôle efficient des centres de gestion, portés lors du congrès par le président Jacques Alain Bénisti et la directrice générale Sylvie Husson. Ces propositions ont été remises à Olivier Dussopt et à Philippe Laurent. Certaines ont été prises en compte dans la « contribution de la FNCDG aux évolutions institutionnelles et à la GRH de la FPT ».

Toujours dans le cadre de la réforme de la fonction publique, le CIG a également été actif lors du congrès de l'Association nationale des directeurs et des directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) au Puy-en-Velay, en septembre. Il a également rédigé un rapport sur l'organisation et le fonctionnement du CIG. Il a été auditionné par le Conseil économique, social et environnemental et est partie prenante au sein de l'association nationale des DRH.



© Photo Sénat

Un certain nombre de propositions et d'observations ont été transmises aux parlementaires dans le cadre des débats actuels.

Par ailleurs, il a été force de proposition sur les élections professionnelles auprès de la DGCL dans le cadre de groupes de travail.

Il est également à noter qu'il est un acteur proactif sur différentes thématiques au sein du GIP informatique des centres de gestion (mutualisation, développement d'outils informatiques), de commissions de la FNCDG et de l'ANDCDG.

## Service social du travail : un temps de rencontre priviliégié avec les référents des collectivités



En parallèle du suivi individuel des agents, qui constitue l'essentiel de leur quotidien, les assistants sociaux du CIG travaillent en collaboration avec des interlocuteurs privilégiés, généralement responsables des ressources humaines. Le 26 septembre 2018, ces référents ont été conviés au CIG pour une demi-journée de rencontre inédite. Une rencontre qui a permis aux référents de faire part de leurs problématiques, l'approche variant selon la taille de la collectivité et la fréquence à laquelle les assistants sociaux du travail sont sur place. Grâce à cette rencontre, les référents ont pu mieux appréhender le rôle et les missions des assistants sociaux.

Des supports spécifiques avaient été édités pour ce rendez-vous : plaquette de présentation du service, illustrations portant sur des agents en situation difficile (alcool, logement, mal-être...) qui ont permis aux assistants sociaux d'échanger avec les référents sur la manière dont ils pouvaient les aider sur chaque problématique. Cette première édition de la rencontre des référents sera reconduite chaque année.

## Un rendez-vous opérRHtionnel

Le 13 décembre 2018, le CIG a organisé dans ses locaux un atelier d'échanges de pratiques. Cette 1<sup>re</sup> édition avait pour thème « l'accompagnement des parcours professionnels ».

Réunissant une dizaine de représentants des collectivités, ce rendez-vous doit faciliter la mise en réseau des acteurs opérationnels de la gestion des ressources humaines en petite couronne.

**AU PROGRAMME :** échanges sur les problématiques communes et partage d'outils et de solutions, sous l'égide du CIG.

**OBJECTIF :** libérer la parole, dans un cadre bienveillant et convivial, entre pairs. Dans cet atelier, le CIG jouait un rôle d'animateur, de facilitateur. Dans une posture d'écoute, de questionnement et d'apport de connaissances, le CIG souhaite transformer la manière dont les participants peuvent aborder un problème, les aider à explorer de nouvelles pistes. L'idée est de créer une synergie, un cadre propice à la coopération. Ce premier atelier sera suivi d'un second sur le même thème puis d'autres séances, sur des thèmes choisis par les participants. Un espace réservé sera créé sur le site Internet du CIG pour permettre de poursuivre ce travail en réseau.





## Un rendez-vous « Politique RH » consacré au reclassement et au maintien dans l'emploi

Un deuxième rendez-vous « Politique RH » destiné en priorité aux élus s'est tenu le 13 mars 2018. Son thème : reclassement et le maintien dans l'emploi. Il a réuni une vingtaine de participants. Carole Rückert, adjointe au maire de Rueil-Malmaison, accompagnée de la directrice des ressources humaines de cette ville, ont fait un retour d'expérience très apprécié et très pragmatique de leurs pratiques et innovations en la matière.

## JSST : une journée pleine de ressources utiles aux collectivités



La 16<sup>e</sup> édition de la Journée santé et sécurité au travail, le 29 novembre au CIG, a été consacrée à « L'absentéisme, un enjeu de la prévention des risques professionnels » et a attiré 174 personnes. Le public, issu de 80 collectivités de la petite couronne, mais également de toute la France (Auvergne - Rhône-Alpes, Indre-et-Loire), était composé essentiellement de DRH, de responsables RH et de conseillers ou ingénieurs de prévention. L'absentéisme constitue un sujet de préoccupation majeur pour les employeurs territoriaux, tous confrontés à cette difficulté face à laquelle les réponses sont souvent malaisées. Cette journée avait pour but d'aborder le sujet sous différents angles et de partager les bonnes pratiques en la matière. Par exemple, Grégoire Merrheim, nouveau chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, est intervenu lors d'un atelier consacré à l'approche ergonomique, avec des intervenants de la ville de Paris qui ont présenté des exemples de mise en application. Un autre atelier a été consacré au lien avec l'agent absent et a permis un retour d'expérience des pratiques mises en œuvre par l'établissement Grand Orly Seine Bièvre.

## Animation d'un atelier sur la gestion du temps de travail

Dans la continuité de 3 rencontres de gestionnaires portant sur les règles relatives au temps de travail, un atelier, co-animé par les services de l'expertise statutaire et emploi-études, a été proposé en novembre dans l'objectif de mêler apports et échanges à travers l'évocation des cas pratiques et des situations concrètes.

## Belle réussite pour la Rencontre de la prévention



Le 28 juin 2018, une centaine de participants a répondu à l'invitation lancée par le CIG pour sa nouvelle édition de la Rencontre de la prévention. Consacrée cette année aux activités des agents intervenant à domicile, cette journée d'information et de partage d'expérience s'est déroulée en synergie entre plusieurs services du CIG (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels ; médecine préventive ; conseil, insertion et maintien

dans l'emploi) et divers partenaires, collectivités et organismes de prévention, venus animer des présentations en séance plénière mais aussi des stands et des ateliers.

## Les jeudis de la prévention

Des rencontres destinées aux préventeurs et agents des collectivités adhérentes au service EIPRP – « Les jeudis de la prévention » - ont continué à être proposées en 2018. Animées et coordonnées par les ingénieurs du service, 12 rencontres réparties sur toute l'année et sur un format court (demi-journée, le matin) ont traité des grandes thématiques santé sécurité au travail sous la forme de retours d'expériences ou de présentations pratiques de démarches, outils et méthodes en collaboration avec les collectivités et les partenaires du CIG.

Au total, près de 200 agents territoriaux ont pu assister aux différentes rencontres 2018.

De nombreuses thématiques ont été abordées, parmi lesquelles l'amiante (cf. ci-dessous), les statistiques d'accident du travail et de maladies professionnelles, la continuité de service en cas de forte chaleur, l'intégration de critères SST dans les marchés publics, l'absentéisme, l'approche économique de la prévention, etc.

L'ensemble des comptes-rendus des différentes journées, le calendrier prévisionnel 2019 et le formulaire d'inscription sont consultables à cette adresse :

[www.cig929394.fr/grh/rencontres/jeudis-prevention](http://www.cig929394.fr/grh/rencontres/jeudis-prevention)

## Décentralisation et mutualisation : le Niger intéressé par l'expertise du CIG

La direction générale du CIG a accueilli le 29 octobre 2018 une délégation nigérienne pour lui présenter les grandes missions de l'établissement. Cette rencontre s'inscrivait dans le cadre d'un voyage d'études de diverses personnalités en charge d'organiser la décentralisation au Niger (directeur général de la décentralisation et des collectivités territoriales, directeur du centre de formation en gestion des collectivités territoriales, président du conseil régional de Tahoua, conseillers techniques du programme d'appui ProDEC). Parmi les évolutions institutionnelles envisagées au Niger, on retrouve en effet la création d'une véritable fonction publique territoriale, pour améliorer la gouvernance du pays.



En octobre 2018, un « Jeudi de la prévention » d'envergure particulière sur le thème amiante a été organisé (cf. les Faits marquants 2018 sur le site [www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)). L'année 2018 a également été l'occasion de faire aboutir deux plaquettes, résultats d'un travail collaboratif de plus de 3 ans avec des institutions de prévention (FNADE, CRAMIF, INRS, fédérations professionnelles, CIG). Ces deux plaquettes présentent les moyens de prévention à mettre en place pour gérer le risque d'exposition à l'amiante des salariés et agents travaillant dans les installations de stockage et déchèteries : [https://www.fnade.org/ressources/\\_pdf/1/2161-De-chets-amiante-s-autorise-s-en-in.pdf](https://www.fnade.org/ressources/_pdf/1/2161-De-chets-amiante-s-autorise-s-en-in.pdf) [https://www.fnade.org/ressources/\\_pdf/1/2164-De-chets-amiante-s-accepte-s-en-de-.pdf](https://www.fnade.org/ressources/_pdf/1/2164-De-chets-amiante-s-accepte-s-en-de-.pdf)



# Organisation des concours et des examens professionnels

En 2018, le CIG a organisé, au vu des postes déclarés par les employeurs, des concours et des examens professionnels – 19 684 candidats inscrits – pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.

## Concours de rédacteur territorial : la totalité des postes pourvus

La session du concours de rédacteur territorial commencée en 2017 s'est achevée avec l'organisation du 5 au 16 février 2018 des épreuves orales d'admission. 800 postes étaient à pourvoir (320 en externe, 400 en interne et 80 en troisième voie) pour 1 348 candidats déclarés admissibles (385 en externe, 846 en interne et 117 en 3<sup>e</sup> voie). L'ensemble des postes a été pourvu.



L'envergure de la mobilisation d'envergure et la qualité d'organisation pour cette première étape du concours démontrent un savoir-faire et un professionnalisme reconnu du CIG petite couronne.

À noter : 132 candidats reconnus travailleurs handicapés ont bénéficié le jour des épreuves écrites d'un tiers temps supplémentaire avec des aménagements particuliers : secrétaire, sujets agrandis, ordinateurs, fauteuils ergonomiques, repose pieds, éclairage individuel, paravents...

## Une mobilisation pour l'organisation de concours complexes

L'année 2018 a été marquée par l'organisation de concours complexes par la nature des épreuves : concours d'assistant territorial spécialisé d'enseignement artistique, concours et examen d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe, concours d'assistant socio-éducatif, spécialité assistant de service social et concours de gardien-brigadier de police municipale.

## L'organisation du concours d'attaché territorial pour la 3<sup>e</sup> fois

Le CIG petite couronne a organisé pour la troisième fois, le jeudi 22 novembre 2018, pour l'inter-région Île-de-France Centre-Val de Loire, les épreuves écrites des concours d'attaché territorial, sur la base de sujets nationaux dont il a, avec le centre de gestion du Rhône, co-piloté l'élaboration.

L'organisation de ces épreuves écrites constitue l'opération phare de la direction des concours du CIG. Cet événement a en effet nécessité la mobilisation d'une trentaine d'agents du CIG, au-delà des quelque 180 surveillants et responsables de modules qui ont été sollicités.

Sur les 10 270 candidats convoqués le 22 novembre (6 217 en interne, 3 318 en externe et 735 en troisième voie), 6 038 se sont présentés, ce qui représente un absentéisme record de 41,20 %.

12 640 sujets ont été imprimés, près de 180 correcteurs ont été sollicités pour un peu plus de 7 700 copies à corriger...

- **Les concours interne, externe et de 3<sup>e</sup> voie d'assistant territorial d'enseignement artistique principal de 2<sup>e</sup> classe** ont été organisés au niveau national, avec une répartition des spécialités et disciplines entre les centres de gestion de France métropolitaine. En ce qui concerne les concours organisés par le CIG petite couronne, 209 postes étaient à pourvoir : 91 en trompette, 15 en musique électroacoustique et 103 en accompagnement musique (toutes voies de concours confondues). 270 candidats ont été admis à concourir : 127 en trompette, 12 en musique électroacoustique et 131 en accompagnement musique. 162 candidats ont été déclarés lauréats pour cette session 2018 : 87 en trompette, 5 en musique électroacoustique et 70 en accompagnement musique, soit un taux de réussite de 77,51 %. À noter également, l'organisation des épreuves pédagogiques des concours interne et de 3<sup>e</sup> concours qui se sont déroulées aux conservatoires de Pantin et de Montreuil du 16 au 27 avril 2018 et du 4 juin au 13 juillet 2018.
- **Les concours et l'examen professionnel d'adjoint technique principal de 2<sup>e</sup> classe**, qui avaient débuté le 18 janvier 2018, date de l'épreuve écrite d'admissibilité, se sont achevés le

4 décembre 2018 avec la réunion du jury d'admission. Pour les concours, 666 postes étaient ouverts (372 en externe, 262 en interne et 32 en troisième voie) et 592 candidats admis à concourir (150 en externe 435 en interne et 7 en troisième voie). Le jury a prononcé l'admission de 110 lauréats (32 en externe, 76 en interne et 2 en troisième voie).

Concernant l'examen professionnel d'avancement de grade, qui comptait 558 inscrits, 261 candidats ont obtenu une moyenne générale égale ou supérieure à 10/20 et ont été déclarés admis par le jury, soit un taux de réussite de 46,77 %. En conclusion de ses travaux, le jury a constaté, au terme de ces opérations qui ont duré douze mois, et compte tenu de la complexité de l'organisation de certaines épreuves pratiques, que 110 seulement des 666 postes ouverts aux concours avaient pu être pourvus, soit un taux de pourvoi de 16,52 %.

- **Pour le concours d'assistant socio-éducatif, spécialité assistant de service social** (une unique épreuve orale d'admission), le jury n'ayant pas souhaité départager 25 candidats ex aequo lors de la réunion d'admission, seuls 280 candidats ont été déclarés admis avec un seuil d'admission de 15,75 sur 20 pour 295 postes à pourvoir (15 postes n'ont pu en conséquence être pourvus).

- **Concernant le concours de gardien-brigadier de police municipale**, le CIG a eu à organiser des tests psychotechniques et solliciter des arbitres du Comité départemental d'athlétisme de la Seine-Saint-Denis.

C'était la première fois que le CIG petite couronne organisait des tests psychotechniques. Un groupe de travail national et un groupement de commande avec tous les centres de gestion organisant le concours de gardien-brigadier de police municipale avaient été mis en place sous l'égide du centre de gestion d'Ille-et-Vilaine.

Les candidats déclarés admissibles passaient, dans les conditions garantissant leur anonymat, des tests psychotechniques non éliminatoires, élaborés et interprétés par des psychologues possédant les qualifications requises, destinés à permettre une évaluation de leur profil psychologique.

Lors de l'entretien, les membres du jury disposaient d'une fiche relevant les « alertes » leur permettant ainsi d'interroger le candidat sur ce ou ces points signalés. Bien que non notée, cette épreuve était obligatoire et seuls 3 candidats parmi les admissibles ne se sont pas présentés et ont donc été éliminés. Afin de garantir la sécurité juridique des épreuves sportives, le CIG a collaboré avec le Comité départemental d'athlétisme de la Seine-Saint-Denis qui a mis à disposition du matériel électronique de photo finish pour l'épreuve de course à pieds (100 mètres). Les concurrents voyaient ainsi leurs performances s'afficher en temps réel. Par ailleurs, sur chaque atelier (saut en longueur et en hauteur, lancer de poids) deux arbitres fédéraux assuraient la présentation réglementaire des épreuves, donnaient explications et conseils, et relevaient les performances. Ces dispositions ont permis de limiter les contentieux.

## La participation du CIG à des « chantiers » nationaux

En plus de sa participation « habituelle » aux travaux de la cellule pédagogique nationale, le CIG petite couronne a animé un groupe de travail national en charge de l'élaboration des sujets pour les concours de gardien-brigadier de police municipale, concours pour lesquels la cellule n'est pas compétente.

## Un rencontre des responsables formation appréciée

Comme chaque année, la direction des concours a organisé une demi-journée d'information sur les concours et examens professionnels à l'attention des responsables et gestionnaires des ressources humaines chargés de la formation. Pour cette édition 2018, qui s'est tenu le 13 septembre 2018, un nouveau format a été proposé, avec l'organisation d'ateliers thématiques.

Au programme : panorama général des évolutions réglementaires et des calendriers, présentation des conditions d'inscription, des différents outils de préparation et du nouveau site Internet. À cette occasion, les participants ont fait des retours très positifs sur cette la nouvelle version du site. Ils ont également apprécié les fiches récapitulatif par concours et examen, le cadre juridique, les conditions d'inscription, les épreuves et précisant le ou les interlocuteurs à solliciter.

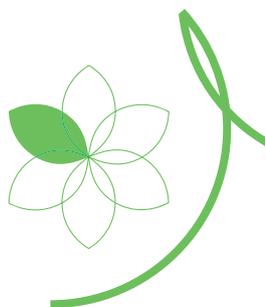
Près de 120 participants s'étaient déplacés à cette rencontre jugée très satisfaisante. Cette initiative s'inscrit dans la démarche « Proximité » initiée par le CIG afin de répondre au plus près aux besoins des collectivités.

## La participation à des salons organisés par les employeurs

Comme chaque année désormais, la direction des concours du CIG a participé aux salons organisés par les villes de Saint-Maur-des-Fossés et Colombes.

### Les chiffres à retenir

- 7 concours et 7 examens professionnels
- 19 684 candidats inscrits
- 11 250 candidats présents aux épreuves écrites
- 11 jours d'épreuves écrites
- 84 jours d'épreuves orales
- 63 jours d'épreuves pratiques
- 273 membres du jury
- 426 correcteurs
- 568 examinateurs
- 367 surveillants



# Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

En 2018, le CIG a assuré des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

## Accompagnement renforcé au retour à l'emploi

En 2018, 10 agents sont arrivés en prise en charge : 1 attaché, 4 adjoints techniques, 1 rédacteur, 3 adjoints administratifs, 1 assistant d'enseignement artistique principal de 2<sup>e</sup> classe à temps non complet suite à une suppression de 10 h dans sa spécialité.

**10 agents sont arrivés en prise en charge :**

**1 attaché,**

**4 adjoints techniques,**

**1 rédacteur,**

**3 adjoints administratifs,**

**1 assistant d'enseignement artistique**

8 agents sont sortis du dispositif en cours d'année : 5 retours à l'emploi et 3 départs à la retraite.

Au 31 décembre 2018, 20 agents de catégorie A, 4 de B et 10 agents de catégorie C étaient pris en charge par le CIG petite couronne.

Les agents pris en charge ont été suivis et accompagnés très régulièrement tout au long de l'année : échanges téléphoniques, messagerie électronique, entretiens au CIG, recherche d'interlocuteurs en province pour deux d'entre eux concernant un accompagnement sur la recherche d'emploi local et la transmission d'offres d'emploi. Ainsi, plus de 700 offres d'emploi ciblées ont été transmises aux agents en surnombre ou pris en charge, et plus de 300 candidatures (sur postes vacants ou spontanées) ont été effectuées par les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) qui ont ainsi pu participer à une quinzaine d'entretiens de recrutement.

## Organisation d'un « Job dating Apprentissage »



Le CIG a organisé son premier « Job dating Apprentissage » le 5 juillet 2018 dans le cadre de son partenariat avec l'université de Sceaux portant sur la création d'une licence 3 professionnelle en alternance intitulée « Métiers des administrations et des collectivités territoriales » afin de former des gestionnaires dans les domaines des ressources humaines, des finances et des marchés publics.

7 collectivités et établissements publics ont proposé 12 offres d'emplois. 10 apprentis ont été sélectionnés sur dossier par l'université, avec une conseillère emploi du CIG.

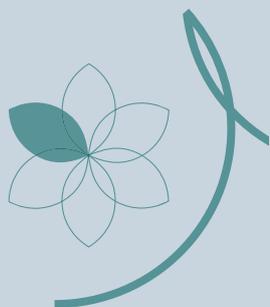
La matinée « Job dating » a permis de favoriser la rencontre entre étudiants et collectivités au sein des locaux du centre de gestion. Le CIG a accompagné les étudiants, collectivement et individuellement pour préparer cette matinée d'entretiens (atelier CV, mises en situation).

La mobilisation de tous les acteurs a permis à l'ensemble des étudiants de trouver un terrain d'apprentissage en collectivité.

## Améliorer la communication avec les lauréats de concours

Un Espace lauréats a été créé sur le site Internet du CIG fin juin 2018. Il s'agit d'un espace en ligne sécurisé proposé aux lauréats de concours, dans la continuité de l'espace destiné aux candidats aux concours. Les candidats peuvent ainsi modifier leurs coordonnées, déclarer leur nomination, demander leur réinscription, télécharger des documents tels que leur attestation d'inscription et obtenir des informations pratiques sur les listes d'aptitude. Cette évolution s'inscrit dans une double optique de dématérialisation et d'amélioration de la traçabilité des échanges entre le CIG et les lauréats et répond à l'obligation prévue par la loi « déontologie » pour toute autorité organisatrice de concours d'instaurer un dispositif de suivi des lauréats inscrits sur liste d'aptitude. Dans ce cadre, le CIG a également organisé 2 réunions d'information collectives à destinations des lauréats des concours. Le service emploi-études propose également aux lauréats du concours de rédacteur des ateliers d'aide à la réalisation des CV et lettre de motivation, ainsi que des simulations aux entretiens d'embauche. Les lauréats inscrits depuis plus de 2 ans sur liste sont systématiquement invités à un entretien individuel pour les accompagner dans leurs démarches et les conseiller sur leur parcours.





# Développement durable

En 2018, le CIG a poursuivi une politique de développement durable très active avec la mise en place d'un groupe projet développement durable, l'extension du télétravail, l'achat de véhicules à faible émission de CO<sub>2</sub> et une enquête mobilité des agents.

## Mise en place d'un groupe projet développement durable

Un groupe projet « développement durable » a vu le jour en juin 2018. Ce dernier, composé d'agents volontaires, est appelé à proposer des pistes concrètes qui puissent favoriser tous les aspects du développement durable (déplacements, gestion des déchets, diffusions de bonnes pratiques...). Pour mettre en place les préconisations du groupe projet, le CIG a conçu pour la première fois un budget entièrement dédié au développement durable.

## L'extension du télétravail

Le CIG s'est fixé comme objectif en 2018 d'étendre le télétravail au sein de l'établissement afin non seulement de renforcer l'attractivité du centre de gestion, le télétravail s'inscrivant dans la marque employeur de l'établissement, mais aussi de renforcer sa politique de développement durable puisqu'il réduit les déplacements (environnement), améliore les conditions de travail et le bien-être au travail (social) et accroît l'efficacité de l'activité et valorise les fonctions managériales (économie).

Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 34,5 % par rapport à l'année 2017, passant de 58 à 78 agents télétravailleurs.

Les émissions de dioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>) dus aux déplacements domicile-travail économisées grâce au télétravail en 2018, sont estimées à 3 800 kg. Pour rappel, une tonne de CO<sub>2</sub> équivaut à 6 500 km en voiture, 52 allers-retours Paris-Bordeaux

**Le nombre de bénéficiaires a augmenté de 34,5 % par rapport à l'année 2017, passant de 58 à 78 agents télétravailleurs.**

en train, 6 allers-retours Paris-Bordeaux en avion ou encore 6 mois de chauffage d'un logement de 3 pièces.

Les résultats des bilans à 3 mois des agents télétravailleurs qui ont rejoint le dispositif en 2018, convergent avec ceux présentés dans le bilan 2017. Tous les agents constatent les effets très positifs du télétravail dans l'amélioration des conditions de travail et dans l'accroissement de leur productivité. Les télétravailleurs sont aussi satisfaits du dispositif dans leur bien-être général. Ils ressentent en effet moins de fatigue compte-tenu de la diminution des temps de transports.



Le télétravail constitue également un levier de modernisation managériale, confortant des pratiques de management déléгатif, plus souple et fondé sur la confiance. Le contrôle classique du travail est aujourd'hui plutôt converti en reporting. Les agents, comme les encadrants, s'en disent satisfaits.

Enfin, la grande majorité des télétravailleurs interrogés ne notent pas de changements majeurs ni d'impacts du télétravail dans leurs relations avec les collègues. La fréquence maximale de télétravail à 1 jour par semaine semble limiter les risques d'isolement et d'échanges non fluides.

## Un parc de véhicules plus propre

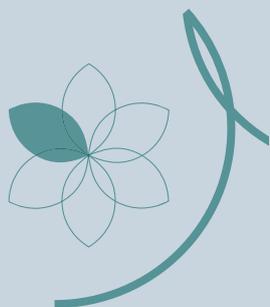
Pour le renouvellement de son parc automobile, le CIG a fait le choix du respect de l'environnement en introduisant des véhicules à faible émission de CO<sub>2</sub> : trois véhicules hybrides et un électrique. Si la facture de location des véhicules est plus lourde, les gains en carburant et en carbone (cinq tonnes en moins sur trois ans) seront notoires.



## Une enquête mobilité à destination des agents

Le renouvellement du parc de véhicules du CIG a été l'occasion d'engager le CIG dans une démarche de réflexion plus vaste sur les déplacements des agents. Afin de mieux comprendre les habitudes en terme de déplacements et de transport et d'examiner les moyens permettant d'y intégrer une meilleure prise en compte du développement durable, un questionnaire, fruit d'un travail transversal, a été élaboré. Ce diagnostic a permis une collecte d'informations précieuses qui a abouti à la mise en place d'un plan d'action accompagné de propositions opérationnelles par le groupe projet développement durable.





# Une stratégie financière tournée vers les affiliés

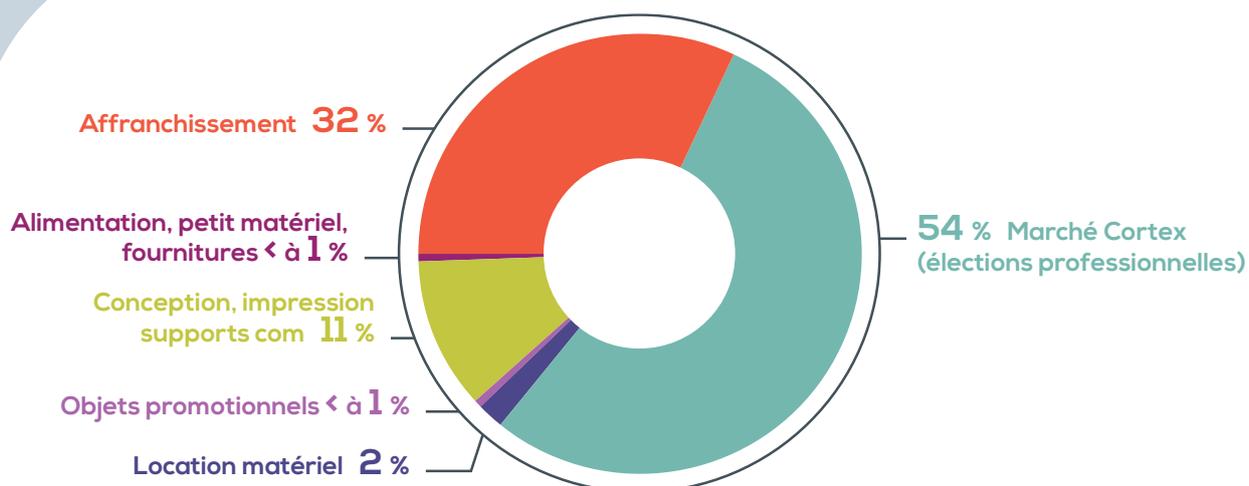
En 2018, le CIG a poursuivi sa stratégie financière visant à optimiser les dépenses et les recettes, participer à l'effort financier des budgets locaux, développer et moderniser les investissements sans recourir à l'emprunt, effacer la dette, adapter la tarification des missions optionnelles pour répondre aux besoins croissants des affiliés et organiser cette stratégie en intégrant l'impact des évolutions statutaires.

## Les dépenses de fonctionnement

Les dépenses réelles de fonctionnement progressent en 2018 de 10,68 %, atteignant ainsi près de 26,7 M €.

Les charges à caractère général réalisées à hauteur de 5,7 M € participent pour une large part à l'organisation des épreuves de concours et examens, soit près de 41 %, ainsi qu'aux frais de fonctionnement des services et à l'entretien du bâtiment pour 26,5 %. Elles portent également les effets de la tenue des élections professionnelles. L'organisation du scrutin du 6 décembre dernier a ainsi induit une charge supplémentaire de 567 251 € répartie comme suit :

L'évolution des missions et les fortes attentes des collectivités ont justifié par ailleurs des recrutements supplémentaires impactant les charges de personnels dont le niveau atteint 19,01 M€. Ils ont notamment eu pour vocation de renforcer tant l'équipe dédiée aux élections professionnelles que les effectifs affectés au Comité médical, de permettre la mise en conformité au RGPD, et d'assurer la mise en place de la mission de médiation préalable obligatoire.



## Les dépenses d'investissement

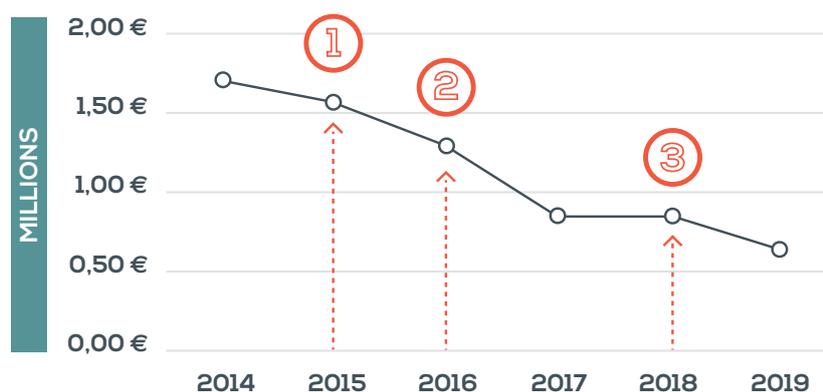
Parmi les dépenses d'investissement, plus de 747 000 € ont été consacrés au renouvellement d'une partie des équipements informatiques, à la conduite de projets majeurs en matière de système d'information (refonte de l'application BIP, étude relative à la modernisation et l'optimisation de l'infrastructure du système d'information, évolution de l'outil de gestion des relations partenaires - CRM), ainsi qu'à la réalisation des travaux d'isolation thermique des allèges de divers bureaux du bâtiment.

Néanmoins, le remboursement anticipé d'un emprunt (MON505903EUR), à hauteur de 4 772 579,69 € a constitué la principale dépense. Cette opération intervenue le 1<sup>er</sup> novembre 2018 a donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice dérogatoire de 27 333 €. Elle confirme la démarche menée par le CIG depuis le début du mandat en vue de désensibiliser et réduire considérablement sa dette.

### Focus sur l'évolution de la charge de la dette

Hors opérations de refinancement

	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Intérêts	1 108 763 €	939 597 €	870 059 €	403 349 €	388 182 €	319 468 €
Capital	612 706 €	643 231 €	428 952 €	450 279 €	472 667 €	314 065 €



1

Prise d'effet de la désensibilisation d'un des 3 prêts de l'encours avec passage à taux fixe (4,55%)

2

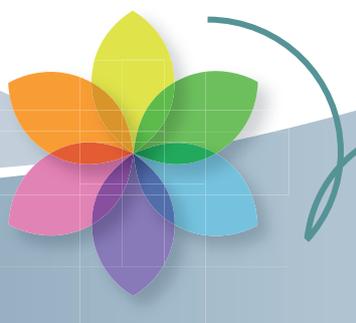
Passage à taux fixe (1,11%) d'un second contrat. Remboursement du 3<sup>e</sup> prêt (7,5 millions € + 3,4 millions €)

3

Remboursement du contrat à taux fixe 1,11% (4,7 millions € + 27 333 €)

## Les recettes

L'ensemble de ces dépenses a été couvert par un niveau de recettes réelles de 33,2 M €. Pour la première fois, le rendement de la cotisation a reposé sur l'affiliation de l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne. Si l'on considère les seuls produits de la cotisation et des missions optionnelles, ils représentent plus de 74 % des ressources du CIG.



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

1 rue Lucienne Gérard  
93698 Pantin cedex  
Tél. : + 33 (0)1 56 96 80 80  
Fax : + 33 (0)1 56 96 80 81  
[www.cig929394.fr](http://www.cig929394.fr)

