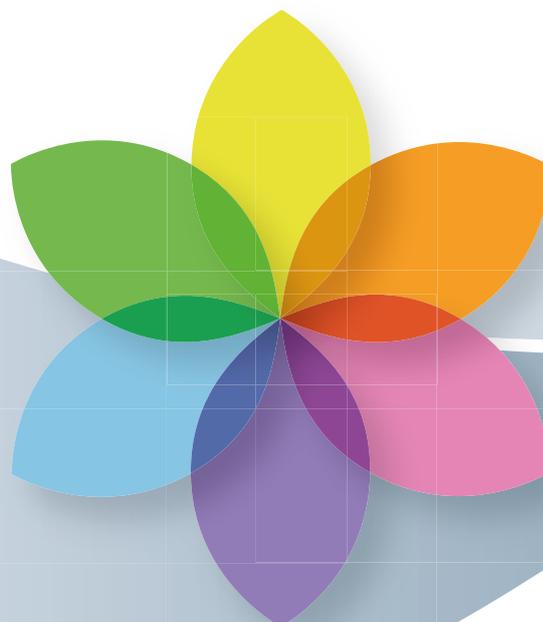


BILAN
D'ACTIVITÉ
2019





Sommaire

- P. 3 **É**dito
- P. 4 **U**n conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune
Un territoire étendu
100 % d'affiliés
- P. 6 **A**ccompagnement des politiques RH
- P. 12 **M**ise à disposition de ressources et d'experts RH
- P. 24 **S**ecrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social
- P. 30 **A**nimation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics
- P. 31 **O**rganisation des concours et des examens professionnels
- P. 33 **A**ccompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs
- P. 34 **D**éveloppement durable
- P. 36 **U**ne stratégie financière tournée vers les affiliés



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

UNE ANNÉE 2019

QUI SE TERMINE
PAR UN SIGNAL FORT

L'année qui précède celle de la fin de mandat s'est clôt avec un signal fort envoyé à nos collectivités et établissements publics affiliés. En effet, sur ma proposition, le conseil d'administration du CIG du 26 novembre a voté **une baisse du taux de la cotisation, de 0,60 à 0,57 % à compter du 1^{er} janvier 2020**. Et après un bilan à faire fin 2020, **il pourrait être envisagé une nouvelle baisse** si les conditions sont réunies. Cette baisse obère-t-elle notre capacité à anticiper et proposer toujours plus de services ? La réponse est bien évidemment non.

J'ai voulu, et les membres du conseil d'administration également, contribuer à l'effort financier des budgets locaux dans un contexte où des efforts financiers importants nous sont demandés à tous, employeurs locaux.

Le contexte était également propice avec un dynamisme des recettes et une gestion financière pertinente. Nous avons en effet soldé totalement notre dette en 2019 **en remboursant le dernier emprunt** qui pesait sur notre établissement. **Le financement des investissements est désormais assuré uniquement par nos ressources propres**. Nous pouvons donc continuer à moderniser et sécuriser les outils applicatifs au profit de tous nos affiliés. Enfin, les évolutions législatives et réglementaires en cours, en particulier celles issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, ont notamment pour effet de faire évoluer les missions du CIG auprès des employeurs et des agents. Baisser notre taux de cotisation permet d'**ajuster le produit de la cotisation à nos missions effectives**.

Mais évidemment, l'année 2019 ne se résume pas à la seule baisse du taux de cotisation, mais a été **riche en événements comme vous allez pouvoir le constater en parcourant ce document**.

Je vous en souhaite une bonne lecture.



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^{er} vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris
- **Carole RÜCKERT**, adjointe au maire de Rueil-Malmaison, 2^e vice-présidente, déléguée aux instances paritaires
- **Catherine DESPRES**, adjointe au maire de Choisy-le-Roi, 3^e vice-présidente, déléguée à la santé et à l'action sociale
- **Anthony MANGIN**, adjoint au maire de Drancy, 4^e vice-président, délégué aux finances
- **Didier SEGAL SAUREL**, conseiller municipal de Pantin, 5^e vice-président, délégué à l'emploi, en charge de l'employabilité des FMPE
- **André VEYSSIERE**, maire de Dugny, 6^e 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 > Rubrique CIG petite couronne

Un territoire étendu



100 % d'affiliés

Au 31 décembre 2019, le nombre de collectivités et établissements affiliés au CIG s'élève à 365, dont 169 obligatoirement et 196 volontairement, soit 46 % à titre obligatoire et 54 % à titre volontaire. En 2019, des établissements ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires : c'est le cas par exemple des caisses des écoles de Saint-Mandé, de Clichy-la-Garenne, de Fontenay-aux-Roses, dissoutes au 1^{er} janvier 2019 après 3 ans de mise en sommeil, et de l'OPH Antony habitat (Hauts-de-Bièvre Habitat) dissous au 18 juin 2019.

	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	8	28	16	24	0	0	103
CDE	3	8	1	10	2	5	0	0	29
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	9	0	13	1	10	1	0	7	50
Autres établissements	3	0	3	0	5	0	1	1	13
OPH	11	0	11	0	10	0	0	0	32
Départements	0	1	0	1	-	1	0	0	3
Total	44	58	50	70	73	60	2	8	365



Accompagnement des politiques RH

En 2019, le CIG a accompagné de manière très active les employeurs publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH.

Une étude portant sur les pratiques et difficultés de recrutement

Les DRH ont été sollicités au cours de l'été 2019 pour répondre à un questionnaire en ligne portant sur leurs procédures et difficultés de recrutement ainsi que sur les domaines d'activité et métiers les plus concernés par ces difficultés.

De juin à septembre, des rencontres ont été organisées avec un échantillon représentatif des employeurs de la petite couronne.

Cette étude, qui se poursuivra en 2020 avec notamment l'organisation d'une Rencontre Emploi-RH sur les nouveaux enjeux du recrutement, a un double objectif : dégager les grandes tendances en matière de pratiques de recrutement et mieux cibler les besoins et attentes des collectivités pour adapter l'accompagnement proposé par le CIG dans le domaine du recrutement.

RDVemploipublic.fr : une référence

1 Une hausse continue du nombre d'offres d'emploi depuis 4 ans

Le nombre d'offres d'emploi diffusées a augmenté cette année de 13 % pour un total de près de 9 500 nouvelles offres, confirmant la renommée du site RDVemploipublic.fr auprès des collectivités. C'est la quatrième année consécutive de hausse, avec respectivement 25 % en 2016, 20 % en 2017 et 17 % en 2018.

La majorité des offres concernent la filière administrative (39 %) et plus particulièrement le cadre d'emplois des attachés (19 %).

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 des affaires générales, du social, des ressources humaines, du patrimoine bâti, de la santé et des finances.

2 De nombreuses demandes

4 115 nouveaux candidats en recherche d'emploi dans une collectivité de la petite couronne ont déposé leur CV durant l'année.

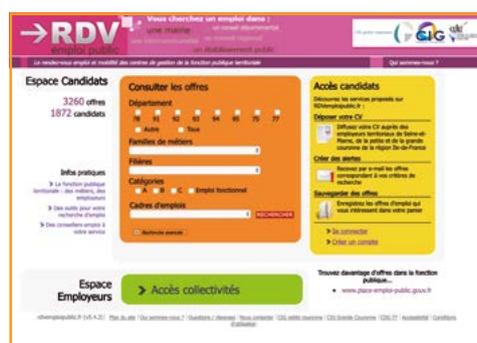
La famille de métiers la plus demandée est celle des affaires générales et le métier le plus recherché est celui d'assistant de gestion administrative.

Les trois quarts des demandeurs sont sans emploi ou issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent 15 % d'entre eux et 10 % sont des agents publics contractuels. On compte 3 % de lauréats inscrits sur liste d'aptitude parmi les demandeurs sans emploi ou issus du secteur privé.

3 De nouvelles fonctionnalités

Les collectivités peuvent désormais proposer aux candidats de répondre à leurs offres d'emploi directement sur le site RDVemploipublic. Elles peuvent également republier elles-mêmes leurs offres.

Les offres publiées sur RDVemploipublic sont transférées systématiquement sur le site d'emploi commun aux trois versants de la fonction publique « Place de l'emploi public ».



Un accompagnement renforcé pour faciliter les procédures de déclarations de vacances d'emploi



La procédure de déclaration de vacance d'emploi (DVE) est une obligation de l'employeur. Il s'agit d'une démarche essentielle qui, si elle n'est pas respectée, comporte un risque d'annulation d'un recrutement sur le poste concerné.

Pour permettre aux collectivités de s'acquitter au mieux de cette formalité, le CIG a organisé en mars 2019 une « matinée DVE », demi-journée d'information et d'échange. Lors de ce rendez-vous, qui constituait une première, le cadre réglementaire a été détaillé, en lien avec la procédure de saisie dans l'application RDVemploipublic. Plus de 70 représentants de collectivités y ont pris part.

Toutes ces actions d'information sont complémentaires de la mise en place début 2019 du nouveau rythme de publicité des vacances d'emploi : deux télétransmissions par semaine à la préfecture au lieu d'une seule précédemment, permettant de raccourcir les délais de recrutement et apportant plus de souplesse aux employeurs.

43 362 déclarations de créations ou de vacances d'emploi transmises au CIG via RDVemploipublic.fr ont fait l'objet d'une publicité en 2019. Les collectivités ont saisi en ligne 15 117 nominations, ce qui correspond à 35 % des déclarations.

Des formations à l'utilisation de l'outil rdvemploipublic.fr

Initiées en 2017, les formations aux fonctionnalités de RDVemploipublic proposées aux collectivités se poursuivent. Cette année, trois formations ont été organisées en janvier, juin et octobre. Elles ont réuni une quarantaine 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.

Une mission remplacement qui poursuit son développement

En 2019, 7 nouvelles collectivités ont fait appel à la mission remplacement, ce qui porte à 62 le nombre de collectivités adhérentes. Pour satisfaire les demandes, le CIG a proposé 132 profils, issus de plus de 120 entretiens de recrutement réalisés en 2019 et d'un vivier d'agents ayant déjà travaillé pour la mission remplacement.

Au total, 76 nouvelles missions ont été assurées, faisant l'objet, pour un certain nombre d'entre elles, d'une ou plusieurs prolongations, et représentant au total 8 958 jours de travail. En moyenne sur l'année 2019, 48 agents étaient en mission chaque mois.

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 remplacement.

Des gestionnaires carrière-paie formés pour assurer des remplacements en collectivité

Un dispositif de formation aux bases de la carrière et de la paie a été mis en place en novembre 2019 pour un groupe d'agents de la mission remplacement du CIG. Celui-ci est en effet régulièrement sollicité par des collectivités et établissements qui rencontrent des difficultés à pourvoir ce type de poste. Le dispositif a donc été imaginé pour répondre de manière globale à leurs besoins.

La formation s'est déroulée sur trois semaines et a été assurée en interne par la direction de l'emploi avec l'appui d'experts de différentes directions du centre de gestion. Les agents formés sont ensuite mis à la disposition des collectivités de manière temporaire, dans le cadre des prestations optionnelles de la mission remplacement.

Une matinée « Job dating » pour des postes en alternance

Le CIG a reconduit cette année son partenariat avec l'université de Sceaux afin de favoriser le recrutement en alternance d'étudiants

en licence professionnelle « métiers des administrations et des collectivités territoriales ». De quoi permettre à ces personnes d'enrichir leur expérience professionnelle et proposer aux employeurs publics un nouveau mode de recrutement, adapté et évolutif. Après une journée de préparation avec les étudiants, un « Job dating » a été organisé au CIG le 25 juin afin que les recruteurs intéressés puissent rencontrer leurs futurs apprentis.



Une présence active sur des salons de l'emploi pour promouvoir l'emploi public territorial

En 2019, le CIG a participé au salon Paris des métiers qui recrutent dans l'espace « Petite Enfance, Social, Services à la personne et Santé », au salon du social et médico-social, au salon Top recrutement au sein du « village emploi public » et a animé une conférence sur l'accès à la FPT. Pour la 2^e année, le CIG est intervenu dans le cadre du forum régional de l'emploi public, organisé dans les locaux du ministère de la Justice, et attirant de nombreux fonctionnaires en recherche de mobilité. Il a également participé, pour la première fois, aux Jobdays organisés par l'université Paris-Est Créteil Val de Marne ainsi qu'au salon Compétences cadres de Paris, organisé par l'APEC.

Conseil en orientation professionnelle : un accompagnement complémentaire

La prestation de conseil en orientation professionnelle, proposée par le CIG depuis 2005, a évolué en 2019. Pour tenir compte des demandes de certaines collectivités, il est désormais possible de prolonger cet accompagnement pour une durée de 6 mois. Une phase complémentaire qui permet au CIG d'aider l'agent dans ses démarches effectives de recherche d'un nouveau poste. Rappelons que 20 à 30 personnes sont suivies chaque année. Partagée entre l'agent bénéficiaire et son employeur, la démarche vise à accompagner un projet de mobilité, subie ou choisie. Elle permet de recenser les compétences et acquis de l'agent et de définir un projet réaliste d'évolution professionnelle. 6 nouvelles collectivités ont fait appel au conseil en orientation professionnelle en 2019, ce qui porte à 25 le nombre de collectivités adhérentes.

Emploi : évolution des missions, nouvelle dénomination

Ne dites plus « service recrutement », mais dites « service accompagnement des parcours et remplacements ». En raison du développement de certaines de ses missions et dans un souci de clarification, le CIG a modifié en 2019 la dénomination de ce service pour permettre aux employeurs territoriaux de mieux identifier le rôle de ce « nouveau » service dans l'accompagnement des parcours et connaître les prestations qu'il peut leur proposer.

Contact : Sophie Lor, service accompagnement des parcours et remplacements, Tél. 01 56 96 87 23, s.lor@cig929394.fr

Une rencontre Emploi-RH sur la prévention des discriminations



Le 22 janvier 2019, la Rencontre Emploi-RH a réuni une centaine de participants autour des questions de la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations dans les politiques RH. Cet événement a été suivi d'une publication réalisée par le CIG qui reprend les enjeux et la problématique de prévention des discriminations dans les politiques RH des collectivités. Elle met également l'accent sur la mise en œuvre d'une démarche de prévention en prenant appui sur les expériences partagées lors de cette journée. À noter qu'au cours de cette rencontre, deux ateliers ont été proposés aux participants en lien avec l'insertion et le maintien en emploi d'agents en situation de handicap :

« Situation de handicap, les clés pour recruter : anticipation et partenariat » et « les maladies chroniques et le maintien dans l'emploi ».

Consulter la publication :

www.cig929394.fr/publications/pilotage-ressources-humaines

Publication du bilan social, un document de référence

Le bilan social des collectivités et établissements publics de la petite couronne est paru en juin 2019. Il a été établi à partir des données des rapports sur l'état des collectivités (REC) au 31 décembre 2017, transmis entre juin et décembre 2018 au CIG. Il a été diffusé en version papier à l'ensemble des collectivités et établissements publics de la petite couronne et est téléchargeable sur le site internet du CIG petite couronne.

En complément du bilan social, la direction de l'emploi a réalisé des tableaux de bord RH à destination des communes, départements et EPT ayant transmis leur REC. Ces fiches envoyées par courriel aux employeurs concernés, présentent les données de la structure concernée ainsi que la moyenne des indicateurs pour ses homologues de même strate : effectifs, mouvements de personnel, masse salariale, conditions de travail, formation... De quoi permettre aux décideurs territoriaux de disposer d'un outil de pilotage supplémentaire sur les aspects essentiels de la gestion de leurs ressources humaines. Cet envoi a d'ailleurs été l'occasion pour les collectivités de mesurer en pratique tout l'intérêt de fournir des données précises et fiables dans le cadre de collecte des données du REC.

Consulter le bilan social :

www.cig929394.fr/publications/etudes-petite-couronne

Temps de travail à 1 607 heures : l'offre d'accompagnement du CIG



Le CIG a lancé fin 2019 une nouvelle offre d'accompagnement des employeurs publics relative au temps de travail à 1 607 heures. En effet, la loi de transformation de la fonction publique du

6 août 2019 a abrogé le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place avant la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. La conformité aux 1 607 heures devra ainsi être effective pour les communes et EPCI au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et les régions. L'offre du CIG comprend trois volets indépendants les uns des autres : un état des lieux « temps de travail » à destination des décideurs qui comprend un diagnostic « express » et une présentation en réunion plénière ; un cycle « accompagnement méthodologique à la mise en œuvre des 1 607 heures » ; un accompagnement « sur mesure ».

Dans le cadre de l'accompagnement « sur mesure », le CIG a été sollicité en 2019 par deux communes pour un accompagnement spécifique d'une direction de l'action éducative représentant près de la moitié des effectifs de l'établissement d'une part, et une étude sur le temps de travail des éducateurs des activités physiques et sportives d'autre part.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne

Un conseil en organisation et méthode sur mesure

Les conseillères en organisation et méthode ont mené ou poursuivi en 2019 huit accompagnements auprès de différentes collectivités de la petite couronne.

La diversité des demandes, des contextes, et des collectivités conduit à adapter les modalités d'intervention à chaque situation.

Ainsi une commune des Hauts-de-Seine a fait appel au CIG pour un audit de l'organisation de la direction de l'éducation et de la jeunesse, avec un focus sur les process RH. Le CIG a favorisé une méthodologie impliquant la participation de tous les agents, sous la forme d'une évaluation partagée, pour poser le diagnostic et proposer le plan d'action : auditions individuelles et collectives des agents, conduite et animation de groupes de travail avec les agents et l'encadrement autour des problématiques soulevées et proposition d'axes d'amélioration. Des instances de pilotage ont permis un arbitrage sur les actions prioritaires à mettre en œuvre.

Une méthode similaire a été employée pour le diagnostic organisationnel de la direction des Sports d'un établissement public territorial, qui a été menée de concert avec les professionnels de la direction de la santé. A l'issue de

l'intervention, un plan d'action opérationnel avec des scénarios d'évolutions pratiques et concertées a été établi.

D'autres accompagnements prennent une forme davantage individuelle et sont personnalisés. Des membres de direction générale, des directeurs et directrices de ressources humaines de communes et d'établissements publics sont accompagnés afin, notamment, de faciliter le pilotage de la fonction RH, dans une démarche de gestion prospective. Il s'agit alors de démarches apprenantes qui permettent d'agir sur l'amélioration du cadre de travail. L'approche collaborative est toujours privilégiée et des méthodes agiles facilitant l'implication, l'imprégnation et l'appropriation de l'ensemble des acteurs (élus, direction générale, managers et non managers et représentants du personnel) sont mises en œuvre.

La diversité des demandes, des contextes, et des collectivités conduit à adapter les modalités d'intervention à chaque situation.

Enfin, le CIG a fourni un appui méthodologique à une grande commune dans ses principaux projets transversaux, et notamment pour la mise en place de téléservices et la dématérialisation de la chaîne comptable et financière. Ces projets ont conduit la conseillère du CIG à animer le collectif des directions supports, identifier des référents ressources de la collectivité et des relais compétences, définir leurs missions et formaliser et refondre les processus partagés entre directions supports et directions métiers. En parallèle, le CIG a fourni un appui à la réorganisation de différentes directions.

Une participation à des forums santé au travail

Le service conseil insertion maintien dans l'emploi (CIME) du CIG a participé à deux forums Santé au Travail organisés par la collectivité de Sceaux (13 juin 2019) et l'établissement public territorial de Grand Paris Sud Est Avenir (17 octobre 2019). Le service a proposé plusieurs stands en lien avec la problématique du handicap au travail (informations générales, ateliers autonomes, ergonomie et handicap).

Un accompagnement en reclassement et maintien dans l'emploi

Face au constat de l'augmentation des situations d'agents en reclassement et aux difficultés croissantes à trouver des postes de reclassement pour les agents frappés d'inaptitude, le CIG a souhaité porter sa réflexion et son action sur des innovations en matière de maintien dans l'emploi. Il a ainsi proposé deux dispositifs de formation qualifiante aux employeurs publics territoriaux : le premier portant sur les métiers administratifs avec l'entreprise ESF et le second sur les métiers du numériques avec SIMPLON. Proposés en 2019, ces dispositifs ont visé le développement du potentiel des agents en situation d'inaptitude grâce à une qualification opérationnelle à un métier et l'acquisition d'une certification (le TOSA WORD et EXCEL et la certification des compétences numériques fondamentales). Cours innovants par le volume horaire (210 heures), le rythme en alternance (collectivité/organisme de formation) et les métiers visés, notamment pour le second parcours (médiateur numérique, animateur bureautique multimédias, référent informatique), ces dispositifs ont permis aux agents d'acquérir de nouvelles compétences et de permettre, pour certains, le reclassement statutaire.

Co-construits avec les collectivités et adaptés spécifiquement à leurs besoins ces dispositifs devraient être prochainement renouvelés.

Synergie CIG/CNFPT : un cycle de formation maintien dans l'emploi



Les employeurs territoriaux sont de plus en plus confrontés aux difficultés liées à la problématique du maintien dans l'emploi et sollicitent une réponse pluridisciplinaire du CIG. C'est pourquoi,

en partenariat avec CNFPT 1^{re} couronne, le CIG a proposé aux directeurs des ressources humaines, un cycle de formation relatif au maintien dans l'emploi. Pour sa mise en œuvre, plusieurs directions du CIG ont été mobilisées en fonction de leurs domaines d'expertise ainsi que des intervenants du CNFPT.

Ce cycle organisé sur 4,5 journées non consécutives de septembre 2019 à janvier 2020 a permis aux 23 participants d'aborder différents thèmes liés au maintien dans l'emploi (procédures statutaires, déclinaisons opérationnelles, accompagnement des reconversions...). Ce dispositif de formation ayant rencontré un franc succès sera prochainement renouvelé.

Participation au forum handisport open paris 2019



Le CIG a été invité au Forum HOP'RH dans le cadre du Handisport Open Paris 2019 (HOP). Événement international d'envergure, le HOP – Grand Prix de Paris représente la 9^e étape du Circuit World Para Athletics, circuit mondial imaginé par le Comité Paralympique International. Organisé dans l'enceinte du stade Charléty, l'événement HOP 2019 constituait une grande opération de sensibilisation autour d'une compétition sportive réunissant plus de 400 athlètes handisport venus de 45 pays. Sollicité par la FIPHFP*, le service CIME a participé le 29 août au Job Dating consacré au recrutement de personnes en situation de handicap, mais également d'athlètes de haut niveau en recherche d'emploi.

** Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique*

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

Le CIG a participé à un forum le 7 février 2019, 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. Organisé en deux temps, le service a informé les participants sur la diversité des métiers et les modalités d'accès à la fonction publique territoriale. Au total, 31 personnes ont été reçues sur le stand du service conseil insertion et maintien dans l'emploi (CIME).

Sensibilisation d'un collectif de travail d'une crèche sur les troubles DYS

Le 19 juin 2019, le CIG a organisé une demi-journée de sensibilisation sur le handicap et plus précisément les troubles DYS à destination des agents d'une crèche.

Cette intervention, à la demande d'un agent en situation de handicap et sur la préconisation du médecin de prévention, avait pour objectif de faire comprendre l'impact des troubles DYS et de lever les représentations erronées sur le comportement de millions de personnes atteintes de ces troubles. Au programme : des ateliers participatifs articulés autour de la dysphasie, dyslexie, dysgraphie, dyspraxie et dyscalculie, suivis d'un échange autour de deux questions afin d'identifier collectivement des solutions partagées : Comment, selon eux, peut être adapté l'environnement de travail de la crèche ? Comment peuvent-ils envisager un « mieux-vivre ensemble » ? Au total, 16 agents ont été sensibilisés (éducateur jeunes enfants, auxiliaire de puériculture, agent social).

Le renouvellement des contrats cadre de protection sociale complémentaire



L'année 2019 a été marquée par le renouvellement des conventions cadre relatives à la protection sociale complémentaire. La préparation du renouvellement avait pu être conduite en 2018, avec l'aide des collectivités et des organisations syndicales représentatives au niveau de la petite couronne, et avec l'appui technique d'un actuair.

Sur cette base, deux marchés ont été passés et attribués à Harmonie Mutuelle pour la santé et Territoria Mutuelle pour la prévoyance. Ces conventions sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier 2020 et permettent désormais à près de 20 000 agents et ayant droit pour la santé et 20 000 agents pour la prévoyance de bénéficier des conditions négociées par le CIG petite couronne.

En matière de prévoyance, des dispositions ont été prévues pour favoriser le pilotage et la stabilité tarifaire des prestations. De plus, comme dans la convention précédente, le système offre de la souplesse aux employeurs, avec la possibilité de choisir pour leurs agents une offre « pack » (incluant plusieurs garanties : incapacité, invalidité, décès) ou « à la carte » (la participation de l'employeur ne porte alors que sur l'incapacité). Autre aspect de cette modularité : une assiette de cotisation/remboursement pouvant prendre ou non en compte le régime indemnitaire.

En ce qui concerne la partie santé, les conventions 2020-2025 intègrent plusieurs nouveautés, à commencer par la création d'un troisième niveau de garantie (baptisé « confort ») avec des niveaux de remboursement plus importants que les deux précédents (garantie « socle » et garantie « plus »). Là encore, une certaine modularité de l'offre est proposée, chaque adulte d'un même foyer pouvant choisir le niveau de garantie qu'il souhaite. Enfin, les conventions prennent en compte le dispositif 100 % santé (prise en charge des soins à 100 % pour tous) qui entre en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Afin d'accompagner les employeurs publics de la petite couronne et de contribuer à la couverture de leurs agents, une vidéo pédagogique en motion design sur la prévoyance maintien de salaire a été réalisée par le CIG et mise à disposition des collectivités.

Semaine du handicap et du maintien dans l'emploi

Comme chaque automne, le CIG a participé à la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), du 18 au 25 novembre, sous l'impulsion du service CIME (Conseil, insertion et maintien dans l'emploi). Un « jeudi de la prévention » sur la thématique du reclassement a été organisé en lien avec le service EIPRP et le service médecine préventive. Au total, 44 agents de collectivités ont participé à cette action.

L'encadrement de proximité face au handicap psychique

Une session de sensibilisation a été organisée le 18 avril 2019 sur le thème de « l'encadrement de proximité face au handicap psychique » par le service CIME. Cette demie 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. Au total, 15 agents ont été sensibilisés.

Les dispositifs psychosociaux animés par des psychologues du travail

Le recours à cette prestation proposée par le CIG a continué de croître en 2019, puisque ce sont environ 400 séances qui ont été animées au sein des collectifs de travail des collectivités, selon des modalités propres aux dispositifs proposés : échange de pratiques, analyse de pratique, régulation, etc.



Mise à disposition de ressources et d'experts RH

En 2019, 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.



L'expertise statutaire

Le CIG, à travers son service de l'expertise statutaire, accompagne au quotidien les directions des ressources humaines des collectivités et établissements publics affiliés dans la mise en œuvre du statut de la fonction publique territoriale. À cet effet, il assure diverses prestations au titre de ses missions obligatoires :

- Réponses par téléphone aux sollicitations des collectivités (via la messagerie téléphonique SVP statut au 01 56 69 81 81 ou par courriel à expertisestatutaire@cig929394.fr) ou par courrier en cas de saisine par le même biais,
- Organisation de rendez-vous au CIG à la demande de la collectivité, pour des dossiers particulièrement complexes ou transversaux,
- Animation de rencontres collectives thématiques ou d'actualité : les « Rencontres de gestionnaires ».

Le CIG propose également des interventions en intra (séances d'information collective, étude de dossiers, etc.) dans le cadre d'une convention payante. Le service de l'expertise statutaire travaille en collaboration avec d'autres services du CIG dans le cadre de projets transversaux à destination des collectivités.

L'année 2019 a été marquée par une actualité statutaire riche. Celle-ci a débuté par les décrets précisant les contours de la période préparatoire au reclassement et réformant la position de disponibilité. Elle s'est poursuivie, depuis l'été, avec une série de textes modifiant en profondeur le statut. Cette accélération des réformes a nécessité une réactivité accrue de la part du CIG et un accompagnement soutenu des affiliés, dont les interrogations se sont multipliées pour la mise en œuvre de l'ensemble de ces nouvelles dispositions.

Les réponses statutaires apportées

Les questions statutaires émanant des 123 communes affiliées au CIG représentent environ 75 % du nombre total de celles traitées, 8 % proviennent des établissements publics de coopération intercommunale et 5 % des trois départements de la petite couronne. Les autres demandes s'inscrivent principalement dans le cadre de la coopération développée avec les autres centres de gestion, dans un objectif de partage de l'interprétation et de la mise en œuvre du statut.

Comme les années précédentes, plus de 60% des questions traitées relèvent des thèmes suivants :

- L'indisponibilité physique,
- Les agents contractuels,
- Les positions administratives (disponibilité notamment),
- La rémunération,
- Les droits du fonctionnaire,
- Les congés et autorisations d'absence,
- Le recrutement.

À noter qu'en fin d'année, avec la publication de la loi de transformation de la fonction publique, un certain nombre de questions portaient sur le contenu de cette loi ainsi que sur ses décrets d'application à venir.

En 2019,
plus de 6 000
réponses statutaires
ont été apportées
aux sollicitations
des collectivités.

En plus de cet accompagnement à distance, 7 rendez-vous de travail se sont tenus en 2019, portant principalement sur les thématiques suivantes :

- Le cadre statutaire du recrutement,
- La mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),
- Le statut du personnel des offices publics de l'habitat (OPH),
- Le télétravail,
- Le compte personnel de formation (CPF).

Les rencontres de gestionnaires du personnel

Cinq thématiques ont été abordées au cours des Rencontres de gestionnaires du personnel, en plus de l'actualité statutaire :

- Le comité technique et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, en février (3 sessions),
- L'exercice du droit syndical, en mars (3 sessions).

Ces deux premières rencontres visaient à accompagner les collectivités dans la mise en place de leurs organes de dialogue social, à la suite des élections professionnelles de décembre 2018.

- Le reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux : la mise en œuvre de la période préparatoire au reclassement (PPR), début juillet (2 sessions). Ces journées ont été l'occasion de revoir la procédure de reclassement pour inaptitude physique des fonctionnaires territoriaux, dans laquelle vient désormais s'insérer la PPR dont l'objectif est d'accompagner progressivement les agents reconnus



inaptes aux fonctions de leur grade vers de nouvelles fonctions.

- La loi de transformation de la fonction publique, dès la rentrée de septembre (3 sessions). Publiée pendant l'été, les impacts de cette loi sont tels sur le statut de la fonction publique territoriale qu'il était incontournable pour le CIG de les présenter rapidement à ses affiliés, afin de les accompagner au mieux dans leur mise en œuvre qui s'étalera sur les années à venir. C'est donc la première d'une série de rencontres qui se poursuivront en 2020 avec les décrets et ordonnances qui découleront de cette loi.

Les rencontres de gestionnaires ont réuni au total 1 349 participants en 2019.

- Le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) a clôturé l'année en novembre (2 sessions) et était organisé en partenariat avec le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale. Le décret relatif au CITIS revisite totalement le traitement des accidents et maladie imputables au service, en adoptant un nouveau système de preuve et en révisant en profondeur la procédure d'octroi de tels congés.

Les projets menés dans une logique de transversalité avec d'autres services du CIG

Parallèlement aux Rencontres de gestionnaires et en lien avec le service emploi et études (direction de l'emploi), des ateliers en groupes restreints, d'une vingtaine de participants, ont été proposés aux collectivités en février et avril 2019, avec comme thématique le temps de travail.

En outre, l'indisponibilité physique des agents représentant une problématique majeure pour les collectivités, plusieurs actions ont été proposées aux affiliés, en lien les autres services du CIG et plus particulièrement le service conseil, insertion et maintien dans l'emploi (direction de la santé et de l'action sociale) autour de cette thématique :

- Mise en place d'un cycle de formation à destination des DRH sur le maintien dans l'emploi, en partenariat avec le CNFPT,
- Adoption d'un dispositif d'accompagnement par le CIG, matérialisé par une convention, pour la mise en œuvre de la PPR.

Enfin, à l'initiative de l'association nationale des directeurs généraux des centres de gestion (ANDCDG), le service de l'expertise statutaire, en collaboration avec le service accompagnement des parcours et remplacements (direction de l'emploi), a contribué à la mise à jour d'un référentiel relatif à la gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.

Les prestations proposées dans le cadre de la mission optionnelle d'expertise statutaire

À la suite des Rencontres de gestionnaires de septembre 2019 consacrées à la loi de transformation de la fonction publique, 5 collectivités ont sollicité le CIG afin d'animer des temps d'information sur ces nouvelles dispositions, dans le cadre des prestations payantes du service de l'expertise statutaire. Ces interventions ont été effectuées auprès soit des agents des directions des ressources humaines, soit de cadres de direction générale, soit plus largement de l'ensemble des agents de la collectivité. Elles ont été réalisées transversalement en collaboration avec le service conseil juridique et contentieux, le référent déontologue et la DGA des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires.

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

1 L'activité éditoriale en matière de publications statutaires

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 : intervention de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, mise en œuvre du congé d'invalidité imputable au service et de la période de préparation au reclassement, évolutions du régime de la disponibilité, poursuite du PPCR, mais aussi de proposer des points sur certaines thématiques.

► La revue « Les Informations administratives et juridiques »

La revue mensuelle « Les informations administratives et juridiques » comprend :

- **Une partie « commentée »**, composée d'articles de fond et de commentaires de l'actualité statutaire et depuis 2018, d'un supplément annuel présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'Etat de l'année écoulée. En 2019 a été publié le deuxième supplément, relatif aux décisions rendues par le Conseil d'Etat en 2018.
- **Une partie « documentaire »**, qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.



La revue a ainsi notamment proposé :

- **Des dossiers sur les thèmes d'actualité** suivants :
 - La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 qui a donné lieu, dans un premier temps, à une analyse du projet de loi déposé à l'Assemblée nationale, puis à un numéro spécial de la revue analysant en profondeur les nombreuses dispositions du texte publié au journal officiel,
 - Les dispositions régissant la période de préparation au reclassement (PPR),
 - La mise en œuvre du congé pour invalidité temporaire dans la FPT (CITIS),
 - Les nouvelles dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et à l'accès au télétravail dans la fonction publique,
 - La portabilité et la monétisation du compte épargne temps (CET),
 - Le nouveau régime de l'apprentissage,
 - Les évolutions du régime de la disponibilité,
 - Le dispositif simplifié de reconversion des militaires vers la FPT.

- **Des dossiers experts sur des thèmes complexes :**
 - Les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris (février 2019)
 - La notification des décisions individuelles (mars 2019),
 - La réintégration à l'issue d'une période de disponibilité (avril 2019),
 - La rémunération des agents contractuels (juin 2019),
 - La radiation des cadres pour abandon de poste (juillet/août 2019).

- **Des dossiers pratiques pour les gestionnaires de paie**
 - Le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2019.

- **Une présentation des décisions ou avis du Conseil d'Etat relatifs à la FPT**, intervenues notamment sur les thèmes suivants :
 - La radiation des cadres pour abandon de poste d'un agent en congé de maladie,
 - Le caractère définitif du versement du demi-traitement maintenu à l'agent dans l'attente de l'avis du comité médical,
 - La concession d'un logement de fonction et la gestion de fait,
 - Les conséquences de l'absence de décision expresse à l'issue du stage,
 - Les conditions de cdisation d'un agent contractuel,
 - Le principe de non-discrimination des agents en CDD et les précisions apportées par la CJUE sur leurs conditions de rémunération,
 - La question de la présence d'un médecin spécialiste au sein de la commission de réforme.

► La Banque d'information sur le personnel BIP

La banque de données compte :

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

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

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

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

Une nouvelle version de BIP



2019 a vu la mise en place d'un nouveau logiciel de BIP qui a sécurisé et modernisé l'outil tant en diffusion qu'en production. Les avantages de cette nouvelle version :

- Une page d'accueil plus structurée, qui permet à l'utilisateur soit d'accéder directement à des éléments d'actualité, soit d'effectuer des recherches précises dans la base,
- Une nouvelle rubrique accessible depuis cette page d'accueil (le « focus ») qui propose un commentaire à chaud de l'actualité statutaire la plus significative,
- Une navigation plus fluide et intuitive qui répond aux exigences des normes d'accessibilité en vigueur,
- Un moteur de recherche plus pertinent avec filtrage possible des résultats.

Des fiches BIP spécifiques nouvelles résultant essentiellement de la loi de transformation de la fonction publique

La création de fiches spécifiques nouvelles en lien avec l'actualité résultant pour l'essentiel de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 portant sur :

- La réforme du dispositif relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap (OBLEMP),
- L'instauration des lignes directrices de gestion (LIDIGE),
- La mise en place de la rupture conventionnelle (RUCONV),
- La création d'un cas de détachement d'office en cas d'externalisation vers le secteur privé (DETOFF),
- Le nouveau dispositif de réduction de cotisations salariales et d'exonération d'impôt sur le revenu au titre des heures supplémentaires (REHSUP),
- La refonte des dispositions applicables aux cumuls d'activités et aux contrôles déontologiques (ACPRIN2020) et (CUMEAC2020),
- Le barème 2019 pour l'évaluation forfaitaire de certains avantages en nature en 2019 (AVANAT2019).

Des compléments numériques au répertoire des carrières

En complément de l'abonnement papier, les abonnés disposent désormais également, pour chaque volume du RCT, d'un complément numérique constitué des pages présentant sous forme schématique les règles régissant l'accès et la carrière dans chaque cadre d'emplois. Ces nouveaux compléments numériques sont mis à jour en temps réel en fonction de l'actualité statutaire.

► 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.

Comme chaque année, des mises à jour de des trois volumes ont été réalisées pour tenir compte notamment de la refonte des dispositions statutaires et indiciaires découlant du PPCR.



► Un guide sur les principales dispositions applicable à la FPT de la loi de transformation de la fonction publique

La direction de la diffusion statutaire, de la documentation et des affaires juridiques a également participé à la réalisation du guide synthétique mis en ligne en septembre et présentant les principales dispositions applicable à la FPT contenues dans la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

2 L'activité de diffusion et promotion des publications

Une mission veille à la bonne diffusion des publications statutaires du CIG et en assure la promotion et la valorisation, directement pour la banque d'information BIP, et en collaboration avec la direction de l'information légale et administrative (DILA), éditeur des autres publications.

Dans ce cadre, elle a notamment procédé aux actions suivantes en 2019 :

- Actualisation des pages du site Internet consacrées aux publications et annales corrigées,
- Couverture de nombreux événements : 10 en interne (rencontres de gestionnaires) et 2 en externe (présence sur 2 salons en partenariat avec la direction de l'emploi et 1 avec la direction de l'information légale et administrative (DILA),
- Co-réalisation avec la direction de la communication de l'ensemble des affiches et plaquettes d'informations des publications spécialisées (IAJ et Répertoire),
- Préparation d'une enquête de lectorat en ligne sur les IAJ qui sera lancée en 2020,
- Campagne d'information, avec la direction de la communication, accompagnant la modernisation de la base de données statutaires (1 295 courriers adressés par la mission à tous les utilisateurs, cartes postales, affiches, kakemono, encarts IAJ).



La documentation et les archives



Pour mener à bien ses multiples missions, le CIG dispose d'un centre de documentation relatif à la fonction publique territoriale proposant :

- Un fonds documentaire riche en ressources diverses : textes, jurisprudences, chroniques de jurisprudence, documents parlementaires, rapports officiels, articles de revues... (plus de 37 000 références documentaires). Les domaines suivants sont couverts : gestion statutaire, concours et filières, gestion administrative, droit, fonction publique, santé et sécurité au travail et, plus largement, tous les thèmes intéressant les collectivités territoriales,
- Un portail documentaire actualisé, consultable sur place, donnant accès à l'ensemble des analyses et synthèses réalisées par les documentalistes (bibliographies, dossiers documentaires numériques),
- Une salle de consultation entièrement réaménagée, ouverte à tout public autorisé, sur rendez-vous, accueillant une bibliothèque de près de 2 500 ouvrages et un espace de consultation de plus d'une centaine de revues ainsi que des espaces de travail,
- Une équipe disponible effectuant des recherches documentaires sur demande.

Contact : Fabienne Caurant, cheffe du service documentation et archives, f.caurant@cig929394.fr

La prévention et la gestion des contentieux

Dans le cadre de la mission optionnelle de prévention et de gestion des contentieux liés aux ressources humaines, le service du conseil juridique et du contentieux assure, 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 2019, le CIG a fourni divers appuis dans la gestion de contentieux ayant trait aux ressources humaines, au profit notamment d'une collectivité nouvellement adhérente.

La médiation préalable obligatoire



Le CIG petite couronne participe, depuis le 1^{er} avril 2018, avec 41 autres centres de gestion, à l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire.

Dans le ressort de la petite couronne, 73 collectivités et établissements publics territoriaux ont adhéré à la nouvelle mission de MPO avant la date limite du 31 décembre 2018 (fixée par le décret n°2018-101 du 16 février 2018 modifié).

Ces employeurs représentent un effectif de près de 44 000 agents, soit environ 30 % du nombre total d'agents territoriaux de la petite couronne.

La saisine du médiateur du CIG constitue, dans le cadre de cette expérimentation, un préalable obligatoire au recours contentieux. Ainsi, le tribunal administratif transmet directement au médiateur les requêtes n'ayant pas fait l'objet d'une tentative préalable de médiation.

La mission de MPO est assurée au CIG petite couronne par une juriste confirmée dans le domaine des ressources humaines, formée aux techniques de médiation.

En 2019, 65 demandes de médiation ont été enregistrées par la médiatrice du CIG, dont :

- 8 requêtes transmises par ordonnance du président du tribunal administratif (5 par le TA de Montreuil, 1 par le TA de Melun et 2 par TA de Cergy-Pontoise),
- 14 saisines par courrier recommandé avec AR,
- 15 saisines par courrier simple,
- 28 saisines par courriel à l'adresse individualisée du médiateur : mediateur@cig929394.fr

► Origines géographiques des saisines

Ces 65 saisines proviennent d'agents relevant de collectivités et établissements publics territoriaux situés principalement dans le Val-de-Marne (30), puis la Seine-Saint-Denis (19) et les Hauts-de-Seine (12). Cette proportion est conforme à la répartition des effectifs couverts par la MPO dans le ressort des 3 départements de la petite couronne (à savoir environ 21 000 agents dans le Val-de-Marne (48 %), 13 500 en Seine-Saint-Denis (30 %) et 9 500 dans les Hauts-de-Seine (22 %).

Dans 3 cas, concernant des demandes irrecevables quant à leur objet, l'agent n'a pas indiqué le nom de son employeur et, dans 1 autre cas, la collectivité concernée ne relevait pas du ressort géographique la petite couronne.

► Saisines n'ayant pas conduit à une MPO

Sur ces 65 demandes de médiation, 45 saisines ont été rejetées après instruction du dossier. Ces demandes ont donné lieu à une réponse écrite motivée orientant l'agent concerné vers l'interlocuteur le plus adapté. La majorité de ces rejets concernent des décisions ne relevant pas du cadre réglementaire de la MPO (cf. encadré).

Dans 8 cas, les décisions contestées émanaient de collectivités n'ayant pas conventionné pour l'expérimentation. Dans 6 cas, la saisine a été rejetée en l'absence de décision administrative individuelle défavorable, implicite ou explicite de la collectivité.

Le champ de compétence du médiateur

Le champ de compétence du médiateur concerne sept domaines de décisions individuelles défavorables :

- 1 Litiges relatifs à la rémunération : sont visés tous les éléments de la rémunération versée aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public (traitement, IR, SFT, indemnités...),
- 2 Refus de détachement ou de placement en disponibilité, ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels,
- 3 Litiges relatifs à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, ou au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré,
- 4 Litiges relatifs au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne,
- 5 Litiges relatifs à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- 6 Litiges relatifs aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés,
- 7 Litiges concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL



En 2019, le CIG a signé un avenant prorogeant la convention de partenariat 2015-2017 avec la Caisse des Dépôts et consignations (CDC) en tant que gestionnaire des fonds de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFFP.

En 2019, le CIG a signé un avenant prorogeant la convention de partenariat 2015-2017 avec la Caisse des Dépôts et consignations (CDC) en tant que gestionnaire des fonds de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFFP. Cela dans l'attente de la fin des échanges entre les centres de gestion et la CDC pour finaliser les modalités de la nouvelle convention 2020-2022.

Dans le cadre de cet engagement, le CIG continue d'assurer, 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.

Au cours de l'année 2019, la CNRACL a mis en œuvre les Comptes individuels de retraite qualifiés (QCIR), dont l'objectif est de fiabiliser le contenu des CIR durant la carrière de l'agent en vue d'alimenter les données pour le droit à l'information sur la retraite et pour les liquidations.

À compter du printemps 2019, les attributions de pensions ont pu faire l'objet de liquidation automatique.

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 :**
 - 4 ateliers d'une journée sur « le dossier de retraite dématérialisé » et « la validation de services de non titulaire »,
 - 3 sessions de 2 jours à destination des gestionnaires ou de responsables retraite débutants,
 - 1 séance d'actualités retraite portant sur les évolutions des procédures mises en place par la CNRACL,
 - 1 nouvel atelier d'une journée « Atelier Retraite perfectionnement » à destination des gestionnaires retraite expérimentés, en fin d'année.
- **Interventions à la demande de collectivités :**
 - Le service retraite est intervenu auprès des gestionnaires et responsables RH de 8 collectivités et établissements affiliés, ce qui représente 17 jours, sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures,
 - Animation de 4 réunions d'information, d'une demi-journée, dans le cadre d'une information générale destinée aux agents proches d'un départ en retraite,
 - Participation à 1 forum organisé sur 1 journée, avec point d'accueil « Info agents », à l'initiative d'une collectivité.
- **Interventions à la demande du CNFPT :** 2 sessions de formation de 2 jours sur le régime de retraite CNRACL et le RAFFP.

En 2019, la mission d'organisation et d'animation de séances d'information collective représente 31 jours d'intervention pour 428 participants dont 314 responsables et gestionnaires RH et 114 agents territoriaux (pour rappel en 2018 : 30 jours d'intervention pour 885 participants).

Retraite : les faits à retenir

- Journée d'actualité sur les nouvelles procédures déployées par la CNRACL :
 - Qualification de compte individuel retraite,
 - Liquidation automatique,
 - Demande de retraite en ligne inter-régimes.
- Grande sollicitation du service retraite par les collectivités et établissements 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,
- Mise en place d'une nouvelle thématique proposée aux collectivités : L' « Atelier retraite Perfectionnement ». Cette nouvelle session d'information s'adresse aux responsables et gestionnaires des RH expérimentés. Ainsi cette session d'information, ajoutée à celle d'adressant aux gestionnaires et responsables nouvellement affectés à des missions de retraite, permet au CIG de s'adresser à tous les publics appartenant aux collectivités et établissements affiliés,
- Intervention sur 1,5 journée auprès des gestionnaires qui ont été mis à disposition des collectivités dans le cadre de la mission remplacement du CIG.

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

- 1 114 simulations (1 309 en 2018) traités dans le cadre de consultations téléphoniques, portant sur l'aide à la saisie et l'examen de situations individuelles complexes ou préalablement à l'engagement d'une procédure CNRACL.
- 1 844 appels téléphoniques portant sur la réglementation traités par le service (1 536 en 2018) : questions variées concernant tous les dispositifs en matière de retraite CNRACL ou RAFF.

Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

Le niveau d'activité du service dans l'accomplissement de cette mission se poursuit en 2019, notamment dans la vérification des dossiers de liquidation. Les nouvelles procédures, telles que la qualification du compte individuel retraite, ont représenté une part grandissante de l'activité du service. En revanche, on constate une baisse du nombre de dossiers de validation de services transmis à la CNRACL. En effet, en raison de l'extinction de ce dispositif, les dossiers qu'il reste à traiter par les collectivités sont de plus en plus complexes.

La vérification de ces dossiers a donné lieu à 3 434 demandes complémentaires (2 958 en 2018) essentiellement téléphoniques auprès des collectivités concernées (demandes d'arrêtés, de pièces justificatives des informations portées dans les dossiers...).

Dossiers retraite traités	2018	2019
Procédures dématérialisées		
- Droit à l'information : RIS et EIG	721	1 027
- Pensions de retraite et demandes d'avis préalable	1 436	1 534
Procédures « papiers »		
- Validations/Régularisations de services	164	124
- Demandes de rétablissements au régime général et à l'IRCANTEC	77	100
Total	2 755	2 785

Le service social du travail



En 2019, une nouvelle collectivité a adhéré au service social du travail. 34 collectivités et établissements ont signé une convention de mise à disposition d'un AST du service selon des quotités variables (cf. encadré). 3 collectivités se répartissent une quotité de mise à disposition avec leur CCAS ou avec leur Caisse des écoles. Pour 8 établissements, les besoins évalués ne nécessitent pas la mise à disposition d'un.e assistant.e social.e du travail à hauteur d'un pourcentage de quotité de travail. La présence ponctuelle d'un.e professionnel.le a été préférée et permet la tenue ponctuelle de permanences. À noter que le service propose également une convention de mise à disposition d'une conseillère en économie sociale et familiale.

Le service social du travail a procédé à deux recrutements en 2019.

Il s'est inscrit dans le cadre du projet Proximité du CIG à travers plusieurs actions marquantes qui ont eu pour finalité de réorganiser le service et de le rendre plus visible et accessible aux collectivités adhérentes, voire aux collectivités non adhérentes.

Il a poursuivi l'amélioration des outils et supports de communication du service. Ainsi, des livrets d'accueil ont été élaborés, l'un pour les nouveaux collaborateurs, l'autre pour les stagiaires. Le service social du travail du CIG s'est en effet inscrit dans la participation à la formation des assistantes sociales en s'inscrivant dans le dispositif dit « site qualifiant ». L'accueil des stagiaires doit, dans ce cadre, répondre à un formalisme précis qui prévoit la remise d'un livret d'accueil par le site qualifiant. Le service social du travail a proposé une plaquette de communication institutionnelle dite « employeur » afin de présenter les missions des assistantes sociales. Le service social a rencontré en 2019 l'ensemble des collectivités adhérentes à la mission. Au terme de ces rencontres, il est apparu que les différentes communications faites par les collectivités pour annoncer l'arrivée d'une nouvelle assistante du service social mise à disposition par le CIG étaient parfois difficiles à déployer. Pour certaines collectivités, aucune communication officielle n'était faite lors de l'arrivée d'une nouvelle assistante sociale du travail. C'est pourquoi un kit de communication a donc été travaillé avec le service communication.

Il comprend désormais : une affiche (papier et dématérialisé), un flyer (dématérialisé), une carte postale (papier et dématérialisé). Le service pourra ainsi procéder en 2020 à la diffusion de ce kit et mieux appuyer les collectivités dans cette étape de communication.

Par ailleurs, une démarche d'analyse de pratique a été mise en place en 2019 pour les assistant.e.s du service social du travail. Grâce à ces temps d'échange collectifs animés par un prestataire extérieur, les professionnel.les du service peuvent échanger, prendre du recul par rapport à leur activité et progresser collectivement dans leur manière d'aborder les situations de travail.

À noter également qu'une action collective sur les addictions a été conduite par le service social du travail du CIG en 2019. Elle s'est déroulée en trois étapes :

- 1 La 1^{re} étape avait pour objectif de situer l'assistante sociale dans l'accompagnement individuel afin de déterminer son rôle, sa place et le contenu de son intervention au regard de la thématique.
- 2 La 2^e étape a eu pour objectif de travailler sur l'action collective en elle-même en proposant une intervention collective en partenariat avec d'autres professionnels de la santé au travail : préventeur, médecin du travail, psychologue, etc.
- 3 La 3^e étape a clôturé l'action collective par une formation « addiction » en partenariat avec Sofaxis. Cette formation intra a permis de sensibiliser l'ensemble de l'équipe des assistant.e.s social.e.s, qui pourront le cas échéant déployer cette démarche de prévention au sein des collectivités.

Quotités de mise à disposition d'un.e assistant.e social.e

- 80 % : 3 collectivités
- 70 % : 1 collectivité
- 60 % : 4 collectivités
- 50 % : 4 collectivités
- 40 % : 8 collectivités
- 30 % : 3 collectivités
- 20 % : 8 collectivités
- 10 % : 3 collectivités

Une médecine préventive très active



Le CIG est intervenu auprès d'une quarantaine de collectivités et établissements publics en 2019. La population d'agents prise en charge par les professionnels du service de médecine préventive se caractérise par une nette prédominance féminine et un âge moyen légèrement supérieur à 45 ans, avec plus de 40% de l'effectif âgé de plus de 50 ans. Ces caractéristiques démographiques associées aux caractéristiques des activités professionnelles des agents conduisent à un taux élevé de surveillance médicale particulière. La prévalence forte des pathologies chroniques pour les agents les plus âgés impacte la compatibilité de leur poste de travail avec leur état de santé et requiert une surveillance médicale accrue.

Afin de maintenir une bonne connaissance de la situation globale de santé des agents pris en charge, le service consacre plus de la moitié de l'activité de consultations et d'entretiens infirmiers au suivi médical périodique. Les autres consultations sont dominées par les consultations à la demande des agents,

En 2019, le service de médecine préventive a fait l'acquisition d'un nouveau logiciel métier qui permettra à terme une plus grande fluidité pour la planification des consultations par les collectivités. Cette nouvelle solution rendra également possible la dématérialisation des dossiers médicaux des agents.

du médecin de prévention et de l'employeur puis les consultations de reprise après arrêts de travail. Comme les années antérieures, est constatée une forte demande de suivi médical individuel particulier liée aux questions de maintien en emploi mais également aux risques psychosociaux. Les nouvelles dispositions statutaires liées au temps partiel thérapeutique, au congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ainsi que le dispositif de la période de préparation au reclassement (PPR) mobilisent fortement les professionnels du service.

Comme les années antérieures, le service de médecine préventive s'est engagé dans les actions transversales de la direction de la santé et de l'action sociale et du CIG, par exemple, la Journée Santé Sécurité au Travail « De la qualité de vie au travail à la qualité du travail » ; la rencontre de la prévention « La prévention en partage : décroïsonnons ! » ainsi qu'aux jeudis de la prévention ; la semaine du Handicap 18 au 24 novembre 2019 ; le cycle maintien en emploi organisé conjointement par le CIG et le CNFPT ; les Journées Nationales d'Etudes et de Formation organisées par le Groupement des Infirmiers de Santé au Travail en octobre 2019 ; l'animation d'un stand « l'action sociale et la qualité de vie au travail » dans un établissement public : dépistages auditifs en octobre 2019 ; la contribution aux réflexions nationales sur la réforme de la médecine de prévention en fonction publique territoriale. Enfin, le CIG poursuit son engagement à recruter et former des collaborateurs médecins en santé au travail et à participer à la formation des internes de santé au travail. Cette année, le médecin coordonnateur a dirigé deux mémoires de qualification en santé au travail.

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

En collaboration avec le FIPHFP, le service CIME a proposé une journée d'information sur la DOETH intitulée « De la réglementation à la saisie de la déclaration » le 15 mars 2019 aux employeurs publics territoriaux. Ces journées d'information étaient composées 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, 61 agents ont participé à cette journée.

La mission d'assistance GRH aux collectivités

Une unité du CIG propose aux employeurs affiliés qui le souhaitent de prendre en charge les missions habituelles d'une direction des ressources humaines. Outre l'établissement de la paie des agents et élus locaux, la mission traite de la gestion administrative des personnels, de la phase de recrutement jusqu'à la cessation de fonctions, en passant par la gestion de carrière, les situations d'indisponibilité physique, ou encore la formation.

Une centaine de paies sont ainsi établies chaque mois, pour le compte de trois entités : le Forum métropolitain, l'Etablissement Public Territorial Boucle Nord de Seine, et Sénéo, syndicat de production et de distribution d'eau potable.

Par ailleurs, la mission a répondu aux sollicitations d'autres collectivités pour des interventions ponctuelles. Il peut ainsi s'agir d'apporter un éclairage à l'équipe de direction sur la gestion des ressources humaines, ou de favoriser la montée en compétences de gestionnaires récemment recrutés dans des DRH ou de renforcer momentanément des équipes.

Ainsi, le SICIO, syndicat informatique, a bénéficié en décembre 2019 d'une intervention sur les procédures RH à gérer par l'employeur territorial. La ville de Bagneux fait également partie des collectivités utilisatrices du service depuis novembre 2019.

Le soutien pratique aux équipes dans leurs tâches quotidiennes, ou l'aide au traitement de dossiers complexes peut s'opérer à distance, ou en présentiel dans la collectivité.

L'objectif de cette mission, composée de trois agents aux profils complémentaires, vise à apporter aux collectivités de la petite couronne, sur la durée ou temporairement, une assistance variée et polyvalente, avec une approche pragmatique, dans la gestion de leurs ressources humaines.

L'ergonomie et l'ingénierie de la prévention des risques professionnels

Le CIG, au travers son service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP), déploie toute une gamme d'interventions en inspection et en conseil en prévention des risques professionnels auprès de 180 collectivités et établissements publics.

► L'inspection réglementaire

Les interventions en inspection constituent la mission réglementaire du service, mais également la fonction autour de laquelle se structure la première étape de la convention. La première année est en effet celle de l'audit qui permet à une collectivité de se situer quant à ses points forts et à ses points de vulnérabilité relativement aux référentiels les plus utilisés (Code du travail, OHSAS 18000, ILO-OHS). En 2019, 6 collectivités ont bénéficié de cette prestation. La ville de Stains, par la voie de son DRH, est d'ailleurs venue témoigner, dans le cadre d'un « Jeudi de la prévention », du caractère structurant de ce qui a été mené par le service EIPRP du CIG, et qui a réussi à embarquer l'autorité territoriale et les acteurs stratégiques de la collectivité. Une présentation des résultats de la démarche en bureau municipal de la collectivité a même été réalisée.

Les collectivités peuvent aussi tirer partie de l'inspection pour passer au crible un processus de leur organisation. En 2019, la gestion de la sécurité incendie, la gestion du risque chimique, la gestion des entreprises extérieures et la gestion

du risque amiante ont ainsi fait l'objet d'un examen approfondi pour mettre en évidence ce sur quoi les collectivités qui ont sollicité le service ont besoin de progresser.

L'essentiel de l'activité déployée a malgré tout concerné des inspections d'équipements, des inspections d'activité ou des contre-visites. Sur ces prestations très encadrées par la réglementation, le service a souhaité développer la restitution de l'inspection vers les responsables concernés. Quand le nombre de non-conformités réglementaires est important, l'expérimentation a montré que les efforts de pédagogie comptent dans la façon dont les services parviennent ensuite à s'emparer des résultats de l'inspection. Cela facilite en effet grandement la mise en mouvement.

► Le conseil en prévention

S'agissant du conseil en prévention des risques professionnels, l'essentiel des prestations réalisées par le service EIPRP concerne la démarche d'évaluation des risques professionnels, qu'il s'agisse d'accompagner la création ou la mise à jour du document unique ou de travailler sur la réalisation du plan d'actions. Cette démarche, pour qu'elle produise un effet structurant sur la collectivité, se doit d'être inscrite dans une conduite de projet qui articule le niveau local et le niveau global. La solide expérience du service en la matière permet de déployer au sein de

la collectivité la méthodologie la mieux adaptée à ses objectifs.

Parmi les autres démarches déployées, la mise en place d'un dispositif d'ensemble sur la prévention des accidents du travail constitue le second pilier des éléments structurants au sein d'une collectivité. Une ville a par exemple déployé, dans le cadre du dialogue social, un dispositif d'ensemble soutenu par le CIG : gestion des événements graves, procédure de désignation de la commission d'enquête par le président du CHSCT, mise en place d'indicateurs trimestriels de gestion sur les accidents du travail, formation des membres de CHSCT à la méthode d'analyse par l'arbre des causes, accompagnement au déploiement de la méthode sur des accidents « à valeur pédagogique ». L'intervention ergonomique constitue également un domaine sur lequel la demande est en forte progression. Qu'il s'agisse d'un collectif qui présente des signes d'essoufflement, ou d'une collectivité qui souhaite entreprendre la conception d'un bâtiment adapté aux besoins de l'activité, la démarche d'intervention ergonomique produit un diagnostic approfondi sur la base d'une compréhension fine des situations de travail. Ce matériau est ensuite réinvesti dans des simulations spatiales et organisationnelles qui définissent des scénarios d'évolution bâtis selon des modalités qui en facilitent l'appropriation par le collectif de travail, ou dans le cas de la conception d'un bâtiment, par la maîtrise d'œuvre.



L'intelligence collective pour monter en compétence et gagner en autonomie

Démarrée en septembre 2019 et devant s'achever en 2020, la démarche sur le risque routier lors des chantiers qui mobilise des représentants de collectivités adhérentes au service EIPRP conduira à la réalisation d'un guide pratique opérationnel.



Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

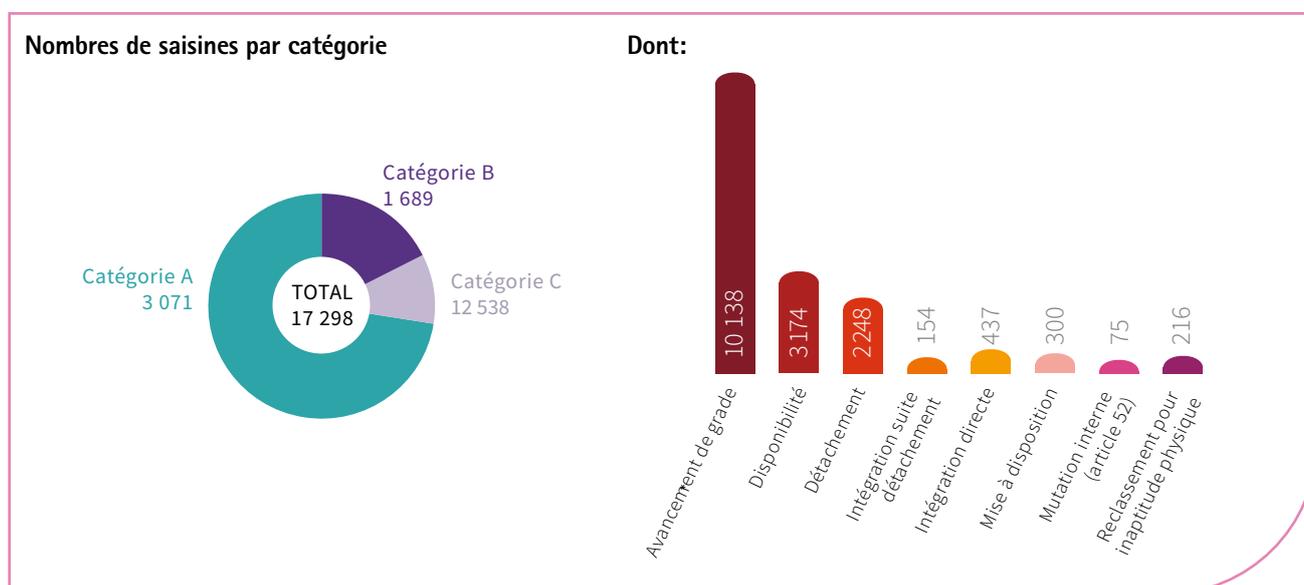
En ce qui concerne la gestion du secrétariat des organismes consultatifs et la promotion du dialogue social, 2019 s'est notamment caractérisée par la signature d'un nouveau protocole d'accord sur l'exercice du droit syndical en petite couronne, l'installation des nouveaux représentant.e.s du personnel aux CAP, CCP et CT-CHSCT à la suite des élections professionnelles du 6 décembre 2018, la mise en place des CCP et la prise en charge du secrétariat de ces instances, le lancement du projet de dématérialisation des instances et enfin par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.



Commissions administratives paritaires (CAP)

1 Les CAP en formation ordinaire

Concernant les commissions administratives paritaires (CAP) en formation ordinaire, 10 séances ont eu lieu en 2019 pour les 3 catégories A, B, C.





Afin d'accompagner les collectivités, le CIG a organisé au cours de l'année 2019 quatre journées d'informations SNAPI-CAP à destination des gestionnaires RH (48 participants) et trois interventions

en collectivités (Plaine Commune et Grand Paris Seine Ouest : information sur le rôle des CAP - CCP, Rueil-Malmaison (intra CNFPT) : avancements échelons, grades).

Sur le plan réglementaire, il faut noter la prise en compte des incidences liées à l'actualité statutaire : passage en catégorie A au 1^{er} février 2019 des cadres d'emplois d'éducateur de jeunes enfants et d'assistant socio-éducatif et les dispositions de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 sur les compétences des CAP. À cet égard, un courrier a été transmis fin décembre 2019 aux collectivités et établissements affiliés pour les informer sur les compétences restant du champ de compétence de la CAP au 1^{er} janvier 2020 accompagné d'un tableau récapitulatif pour aider les affiliés dans leurs saisines.

Par ailleurs, 2019 a vu la préparation de formulaires pour simplifier la saisine des collectivités et faciliter l'instruction des gestionnaires du secrétariat des CAP qui seront mis à disposition des affiliés sur le site Internet du CIG au cours du 1^{er} trimestre 2020.

► La promotion interne

Les dossiers de promotion interne ont été examinés au cours de 7 séances de la CAP : 3 de catégorie A (accès à 7 grades), 3 de catégorie B (accès à 7 grades) et 1 de catégorie C (accès à 1 grade).

On constate un certain nombre de difficultés :

- Très peu d'anticipation des collectivités,
- Des dossiers incomplets,
- Des envois le plus souvent hors délais,
- Des dossiers de FSO pour lesquels il manque des pièces avec des saisines de la commission de dispense placée auprès du CNFPT au dernier moment.

Cela entraîne un travail de plus en plus dans des délais très contraints et complexifie l'instruction.

Séance	Catégorie	Grade	Accès	Promouvables	Remplissant les conditions	CNR ⁽¹⁾		Total Proposés examinés	Inscrits sur LA
						SE ^(*)	FSO ^(**)		
20 FÉVRIER	A	Conservateur du patrimoine (spécialité archives)	Au choix	62	5	/	3	8	1
	A	Conservateur de bibliothèque	Au choix	97	9	/	4	13	4
	A	Bibliothécaire	Au choix	382	31	1	9	41	10
	B	Chef de service de police municipale	1 ^{er} grade	338	27	/	22 (FCO)	49	4
17 AVRIL	A	Directeur des établissements d'enseignement artistique	EP (2)	1	1	/	/	1	1
	A	Conseiller des APS	Au choix	217	22	/	9	31	2
	A	Ingénieur	Au choix EP	506 38	48 13	7 1	15 5	70 19	48 13
25 JUIN	C	Agent de maîtrise	EP	222	61	/	8	69	61
26 JUIN	B	Educateur des APS accès au 1 ^{er} grade	EP	1	1	/	/	1	1
	B	Educateur des APS accès au 2 ^e grade	EP	0	0	/	/	0	0
	B	Animateur accès au 1 ^{er} grade	Au choix	1457	176	2	49	227	49
	B	Animateur accès au 2 ^e grade	EP	30	30	/	/	2	2
16 OCTOBRE	B	Rédacteur accès au 1 ^{er} grade	Au choix	3435	421	2	80	503	57
	B	Rédacteur accès au 2 ^e grade	EP	40	18	2	2	22	14
18 DÉCEMBRE	A	Attaché	Au choix	6548	265	1	49	315	104
TOTAUX				13 374	1100	16	255	1 371	371

(1) CNR = conditions non remplies (*) SE = services effectifs (**) FSO = formation statutaire obligatoire // (2) EP = examen professionnel

2 Les CAP en formation disciplinaire

142 saisines ont été reçues : 7 en catégorie A, 8 en catégorie B, 127 en catégorie C. En moyenne, le secrétariat est saisi de : 12 dossiers par mois en CD des fonctionnaires, 12 affaires sont programmées chaque mois alors que seuls 7 avis sont rendus chaque mois.

33 séances ont été organisées. 142 affaires ont été programmées, dont 37 sont des saisines de 2018, et 39 défauts de quorum (l'équivalent d'environ 7 séances d'une journée), 14 reports et 5 demandes d'expertises ont été constatés.

Les défauts de quorum ont été très nombreux, ce qui a créé de l'incompréhension des collectivités et des établissements publics et rend les tâches de secrétariat très complexes (convocations, relances...). Des difficultés de mobilisation du collège employeurs dues au nombre de séances élevé ont été constatées : 3, voire 4 vendredis par mois pour les catégories C, un après-midi par mois pour les catégories A et B.

Les membres ont émis 82 avis.

Les commissions consultatives paritaires (CCP)

1 Les CCP en formation ordinaire

Les CCP des catégories A, B et C ont été mises en place à l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018. Elles sont consultées pour les questions d'ordre individuel concernant les personnels contractuels de droit public.

En formation ordinaire, 15 séances ont été organisées en 2019 : 8 en catégorie A, 1 en catégorie B et 6 en catégorie C.

29 saisines ont été réceptionnées : 11 en catégorie A, 1 en catégorie B et 17 en catégorie C.

CCP en formation ordinaire

Objet de la saisine	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C	Total
Licenciement dans l'intérêt du service	5	1	2	8
Licenciement pour inaptitude physique	0	0	11	11
Licenciement pour insuffisance professionnelle	6	0	2	8
Licenciement pour absence d'enfants à confier	0	0	2	2
Totaux	11	1	17	29



2 Les CCP en formation disciplinaire

25 saisines ont été reçues par le secrétariat du CIG. 20 dossiers ont été programmés, 3 retirés (2 de catégorie C et un de catégorie A), un dossier est à planifier en 2020, et un agent a été suspendu. 12 séances se sont tenues : 6 en catégorie C, 3 en catégorie B et 3 en catégorie A.

Sur les 20 affaires programmées, 2 l'ont été en catégorie A, 2 en catégorie B et 16 en catégorie C.

S'agissant de l'accompagnement des membres, une réunion d'information a été organisée pour le collège employeurs en début d'année (une réunion avait eu lieu pour les représentants du personnel fin 2018).

Concernant l'accompagnement des employeurs ayant placés leurs instances consultatives auprès du CIG, divers courriers ont été envoyés jusqu'au mois de mai pour informer les collectivités sur le fonctionnement des instances (CAP-CCP-CT) et plus spécifiquement sur l'organisation des CCP et rappeler l'obligation de les saisir avant de prendre une décision sur les compétences réglementaires. Par ailleurs, des formulaires de saisine ont été mis à disposition des collectivités sur le site Internet pour accompagner les collectivités et homogénéiser les pratiques. Une infographie sur la procédure disciplinaire a également été élaborée.

Le bilan de cette 1^{re} année d'existence des CCP est globalement positif avec des outils pertinents, une mobilisation des membres des 2 collèges (aucun défaut de quorum), un bon retour des collectivités sur la mise en place des formulaires pour faciliter leurs saisines (en ligne sur le site internet du CIG), des séances organisées chaque mois.

Cependant, ce bilan est à nuancer au regard de la faible volumétrie des saisines qui laisse supposer que les collectivités ne se sont pas encore emparées de l'instance.

Accompagnement sur la procédure disciplinaire

La journée d'information sur la procédure disciplinaire a été remise en place en 2019 (elle n'avait plus été organisée depuis 4 ans). 2 journées se sont tenues en 2019 : 24 juin (19 participants) et 1^{er} octobre (18 participants). Une infographie (communication simplifiée) de la procédure disciplinaire des fonctionnaires et des contractuels a été diffusée aux collectivités et établissements affiliés et aux membres.

La fin des conseils de discipline de recours (CDR)

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a supprimé les CDR pour les fonctionnaires et les contractuels. Seuls les CDR pour les fonctionnaires se sont réunis.

Il n'y a pas eu de recours d'agents contractuels dans les délais impartis. Le CDR des contractuels n'a donc jamais été organisé.

9 séances ont eu lieu. 28 affaires étaient programmées (4 en catégorie A, 2 en catégorie B, 22 en catégorie C) et 14 avis ont été rendus.

La dernière séance du CDR s'est déroulée le 17 janvier 2020 à la suite du défaut de quorum du 19 décembre 2019 (2 affaires ont été examinées).

Comité technique-CHSCT

8 séances du comité technique-comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont été organisées, dont 2 séances supplémentaires à la suite d'avis défavorables. Les 2 affaires ayant été réexaminées lors de ces séances supplémentaires ont, à nouveau, recueilli un avis défavorable.

Les membres ont examinés 136 affaires. Sur 54 collectivités/établissements ayant leur CT/CHSCT placé auprès du CIG, 26 n'ont pas saisi le comité technique, soit 48 %.

Une formation CHSCT destinée aux représentants du personnel a été organisée en juin par le CNFPT dans les locaux du CIG. Concernant l'accompagnement des collectivités et établissements publics affiliés, en mars, une réunion d'information organisée en partenariat avec le service EIPRP (ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels) a été proposée aux collectivités et établissements de moins de 50 agents ayant leur CT-CHSCT placé auprès du CIG. Cet échange visait à mieux les accompagner dans la préparation de leurs saisines (cadre juridique, services supports du CIG, modalités). Douze collectivités étaient représentées.



Un protocole d'accord 2019-2022 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne

Pour Jacques Alain Bénisti, président du CIG petite couronne, qui a signé le 26 mars 2019 le protocole d'accord 2019-2022 avec 11 organisations syndicales sur l'exercice du droit syndical en petite couronne, signé à l'unanimité « constitue un signe très positif à la fois en terme de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés. » Les membres du conseil d'administration du CIG du 26 mars 2019 ont approuvé un protocole d'accord 2019-2022 avec 11 organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – sur l'exercice du droit syndical en petite couronne et en a autorisé la signature par le président Jacques Alain Bénisti. Cette signature a eu lieu le même jour, à l'issue du conseil d'administration.

Cet accord fait suite aux élections professionnelles de décembre 2018 et à des négociations avec ces organisations syndicales. À l'issue des élections professionnelles du 6 décembre 2018 et en application du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale, des réunions de concertation se sont tenues avec les organisations syndicales sur les conditions d'exercice du droit syndical en petite couronne et les moyens mis à disposition des représentants syndicaux.

Le président Bénisti a qualifié le résultat de ce protocole de « gagnant-gagnant » : **« Il est en effet le reflet d'un processus de négociation argumenté, respectueux et marqué d'une volonté de rapprocher nos intérêts respectifs. »**

Il a également souligné que ce protocole était, comme les précédents, signé par la totalité des organisations syndicales, a insisté sur le fait que :

« cette unanimité constitue un signe très positif à la fois en terme de qualité de dialogue social sur notre territoire, mais aussi de rôle fédérateur du CIG pour le compte de ses collectivités et établissements publics affiliés. »



Les principales mesures du protocole

- La fixation des heures de Décharges d'Activités de Service (DAS) à 48 000 heures annuelles sur toute la durée du protocole. Le report d'une année sur l'autre des heures non utilisées est proscrit ;
- Des autorisations d'absence pour les représentants syndicaux titulaires et suppléants appelés à siéger au sein du Comité technique, des Commissions consultatives paritaires, des Commissions administratives paritaires, du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, de la Commission de réforme et au Conseil de discipline de recours placé auprès du CIG, à des réunions de travail convoquées par l'administration ;
- Des dispositions matérielles préservées ;
- Un projet de conférence thématique dite du dialogue social qui pourrait être organisée annuellement, et dont la construction et l'organisation seront assurées par le CIG et les organisations syndicales signataires.

Le secrétariat du comité médical interdépartemental (CMI)

En 2019, le secrétariat du CMI a reçu 5 223, soit une moyenne mensuelle de 435 dossiers reçus.

5 661 avis ont été rendus au cours de 44 séances, soit 128 dossiers en moyenne par séance.

Les familles de pathologies principales pour lesquelles le CMI a rendu des avis en 2019 :

- Maladies qui relèvent de la psychiatrie : 33 % des avis rendus,
- Rhumatologie : 18 % des avis rendus,
- Cancérologie : 18 % des avis rendus.



Le secrétariat de la commission de réforme interdépartementale (CRI)

En 2019, 2625 avis ont été rendus au cours de 72 commissions (dont 3 pour un établissement non affilié au CIG et 18 pour les collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP).

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

- 41 commissions pour les agents de catégorie C, au cours desquelles 2362 avis ont été rendus,
- 6 commissions pour les agents de catégorie B, au cours desquelles 127 avis ont été rendus,
- 4 commissions pour les agents de catégorie A, au cours desquelles 67 avis ont été rendus.

Le nombre de dossiers reçus en 2019 par le secrétariat de la CRI a été de 2734 soit une moyenne mensuelle de 228 dossiers reçus ; il est stable par rapport aux années 2017 et 2018.

En 2019, 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 en séance est de 3 ; ce chiffre est stable par rapport aux années 2018 et 2017.

Répartition des dossiers par type de saisine sur les 3 dernières années

	2017		2018		2019	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	687	27	602	25	571	22
Accident de trajet	212	8	167	7	227	9
Maladie professionnelle	823	32	805	33	819	31
Retraite pour invalidité	426	17	419	17	518	20
Allocation temporaire d'invalidité	272	11	316	13	380	14
Divers	138	5	111	5	110	4
TOTAUX	2 558	100	2 420	100	2 625	100



Animation de réseaux et relais des employeurs auprès des pouvoirs publics

Afin de partager et de mutualiser les savoirs et les savoir-faire professionnels au niveau de la petite couronne, voire même au niveau national pour les concours, le CIG organise depuis des années des rencontres professionnelles sous diverses formes. En 2019, il l'a notamment fait dans les domaines de la prévention des risques professionnels, du recrutement, du handicap et du maintien dans l'emploi.

Mise en réseau des opérationnels du recrutement et échanges de pratiques



Dans la continuité des ateliers d'échanges de pratiques organisés en 2018 sur le thème de l'accompagnement des parcours professionnels, trois ateliers d'échanges de pratiques sur le recrutement ont été organisés les 17 octobre, 22 octobre et 8 novembre 2019.

Ces ateliers ont permis aux 49 participants de partager leurs pratiques et de mutualiser des outils tels que des grilles d'analyse de CV et grilles de synthèse d'évaluation.

Prévention : des approches partagées pour plus d'efficacité

« La prévention en partage : décloisonnons ! » Telle était la thématique de l'édition 2019 de la Rencontre de la prévention, proposée au CIG le 27 juin par le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP). Objectif : promouvoir les approches participatives (entre élus, direction générale, directions ressources, directions opérationnelles, services et agents). Encore trop peu répandues dans les collectivités, ces approches transversales permettent en effet de favoriser l'évolution des comportements et de la culture en matière de santé et sécurité au travail.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-prevention



Sensibilisation sur le handicap et le maintien dans l'emploi

Une session de sensibilisation sur le handicap et le maintien dans l'emploi a été organisée le 23 janvier 2019 à destination des référents handicap des collectivités (assistant social, conseiller de prévention, responsable QVT et santé au travail...). Au total, 5 agents ont été sensibilisés.



Organisation des concours et des examens professionnels

Le CIG organise des concours et des examens professionnels pour faciliter le recrutement de personnels qualifiés et pour permettre aux fonctionnaires territoriaux de progresser dans leur carrière.



L'année 2019 s'est caractérisée par un niveau toujours soutenu de l'activité, avec un nombre global de candidats inscrits de 20 205.

Le concours d'attaché territorial

La session 2018 du concours d'attaché territorial a pris fin avec l'organisation du 6 au 29 mai 2019 des épreuves orales d'admission. 800 postes étaient à pourvoir (463 en externe, 846 en interne et 97 en 3^e voie) pour 1 577 candidats déclarés admissibles (584 en externe, 846 en interne et 147 en 3^e voie). 799 des 800 postes ouverts ont été pourvus.

Concours de rédacteur territorial principal de 2^e classe, une opération placée sous le signe de la dématérialisation

Le CIG de la petite couronne a organisé, le jeudi 3 novembre 2019, pour l'inter-région Ile-de-France Centre-Val de Loire, les épreuves écrites des concours de rédacteur territorial principal de 2^e classe, sur la base de sujets nationaux élaborés par la cellule pédagogique nationale. Sur les 3 217 candidats convoqués, 1 258 se sont présentés, ce qui représente un absentéisme record de 60,89 %.

La lecture optique des codes à barres apposés sur les convocations a permis d'éditer, pour chaque salle, des émargements nominatifs correspondant exactement aux candidats effectivement présents. Cette solution constitue un gain de temps significatif pour les assistants concours, qui ne sont plus tenus de saisir manuellement dans leur logiciel les noms des candidats absents. Dès la fin des épreuves, les copies des candidats sont numérisées par scanner. Chaque composition est identifiée, rendue anonyme et cryptée pour être envoyée sur un serveur. Le système brasse les copies et les distribue aux correcteurs, éliminant ainsi toute possibilité d'erreur manuelle. Les correcteurs ont accès aux copies en ligne, où qu'ils soient et à n'importe quelle heure.

En se connectant, ils feuilletent la composition à l'écran en bénéficiant d'outils intuitifs diversifiés tels que loupe, règle, rapporteur et marqueur. A la fin des corrections, les notes sont automatiquement transférées, sans saisie manuelle. Ce processus totalement sécurisé apporte donc un confort de correction inégalable.

Après leur numérisation, les copies papier sont stockées au CIG, elles ne subissent ni déplacement ni manipulation, évitant ainsi tout risque de perte ou d'endommagement. A l'issue du concours, les copies et leurs corrections au format PDF sont envoyées aux candidats qui en font la demande. Les assistants concours sont très motivés par ces évolutions qui entraînent une modification de leurs missions et un changement dans leurs relations avec les candidats.

En résumé, cette solution est intéressante en termes de développement durable, de service rendu aux candidats, de sécurité des copies, et d'amélioration des conditions d'intervention tant des membres de la direction des concours que des correcteurs. Les efforts consentis pour aller vers davantage de dématérialisation seront poursuivis en 2020.



La mobilisation des agents de la direction des concours pour l'organisation des concours de gardien-brigadier de police municipale



L'année 2019 a également été marquée par l'organisation exceptionnelle des concours de gardien-brigadier de police municipale. Les épreuves écrites se sont déroulées le 10

septembre 2019, dans les locaux du CIG et à l'espace Jean Monnet à Rungis.

Cette session exceptionnelle, organisée pour répondre aux besoins de recrutement des collectivités de la petite couronne, comptait 3 282 inscrits (2 497 pour le concours externe, 566 pour le concours interne réservé aux ASVP et 219 pour le concours interne réservé aux gendarmes adjoints volontaires et aux adjoints de sécurité).

Le nombre de postes ouverts aux concours s'élevait à 520.

1 110 candidats seulement, soit 33,82 %, étaient domiciliés en Ile-de-France. Le pourcentage de candidats originaires des régions s'élevait à 66,18 % (2 272 candidats).

À l'issue des épreuves écrites, le jury a fixé le seuil d'admissibilité à 11/20, rendant ainsi admissibles 712 candidats (186 pour le 1^{er} concours interne, 61 pour le 2^e concours interne, et 465 pour le concours externe). Conscient de la nécessité de professionnaliser la filière et soucieux d'offrir aux collectivités des agents compétents et fiables, capables d'assurer le développement des politiques publiques de sécurité, le jury a souverainement (et unanimement) fait, cette année encore, le choix de fixer un seuil d'admission à 12/20, rendant ainsi lauréats 313 candidats (212 en externe, 86 au 1^{er} concours interne et 15 au 2^e concours interne).

Les concours de gardien-brigadier de police municipale seront à nouveau organisés en 2020 par le CIG de la Petite Couronne.

La lutte contre les discriminations

Le service pédagogique a conçu un module de sensibilisation aux discriminations à destination des examinateurs des épreuves orales.

La circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en œuvre de la politique d'égalité, de lutte contre les discriminations et de promotion de la diversité dans la fonction publique demande en effet aux autorités organisatrices des concours et examens professionnels de prévoir « l'intégration systématique d'un module de prévention des discriminations dans la formation des jurys ».

C'est désormais chose faite...

La participation du CIG à des chantiers nationaux

Comme les années précédentes, le service pédagogique de la direction des concours du CIG a été une des chevilles ouvrières de la cellule pédagogique nationale. À ce titre, il a conçu près de 80 sujets de concours, dans toutes les filières.

Les concours et examens 2019 en chiffres

- 10 concours et 2 examens professionnels
- 20 205 candidats inscrits
- 12 578 candidats présents aux épreuves écrites
- 2 930 lauréats
- 15 jours d'épreuves écrites
- 86 jours d'épreuves orales
- 8 jours d'épreuves pratiques



Accompagnement des agents territoriaux et des futurs collaborateurs

En 2019, le CIG a assuré des missions directement auprès d'agents territoriaux ou de futurs collaborateurs.

L'accompagnement et suivi des lauréats de concours



Le CIG a organisé trois réunions d'information collectives à destination des lauréats de concours. Le service emploi-études propose également aux

lauréats de concours 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.

Un nouveau référent déontologue

L'actuel référent déontologue du CIG de la petite couronne a été nommé dans cette fonction à compter du 1^{er} février 2019. Entre cette dernière date et le 31 décembre 2019, 128 demandes d'avis ont été recensés. Si 39 ont été rejetées car n'entrant pas dans le champ de compétences du référent déontologue, 89 ont été traitées (62 % des demandes relèvent de la catégorie C, 30 % de la catégorie A et 8 % de la catégorie B).

Il est intéressant d'indiquer que les thèmes les plus fréquents sont ceux relatifs aux cumuls d'activités et création d'entreprise notamment sous la forme d'auto-entreprise. le plus souvent aux fins d'obtenir un complément de rémunération.

Cette donnée est conforme au contenu du rapport de la commission de déontologie pour l'année 2018.

Enfin, et dans le cadre du cumul d'activités ou de création ou reprise d'entreprise, il a été utile selon les circonstances d'attirer l'attention du demandeur sur un éventuel risque de conflits d'intérêt même si les cas ont été extrêmement rares pour l'année 2019.

Un accompagnement renforcé des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) pris en charge par le CIG

En 2019, 9 agents sont arrivés en prise en charge : 1 attaché, 1 rédacteur, 1 animateur, 1 puéricultrice et 5 éducateurs des APS à la suite de suppressions de postes. Parallèlement, 5 agents sont sortis du dispositif en cours d'année : 1 mutation, 3 mises à la retraite et 1 retraite pour invalidité. Au 31 décembre 2019, 39 agents étaient pris en charge par le CIG petite couronne (21 en catégorie A, 11 en catégorie B et 7 en catégorie C).

Les agents pris en charge ont été suivis et accompagnés très régulièrement tout au long de l'année : contacts téléphoniques et électroniques, entretiens au CIG. Près de 800 offres d'emploi ciblées ont été transmises aux agents pris en charge, débouchant sur 26 entretiens de recrutement. Six d'entre eux ont effectué des missions : 2 dans des écoles nationales d'art, 3 en mairie et 1 dans une association municipale. Quatre agents ont suivi une formation afin de maintenir leurs acquis ou acquérir de nouvelles compétences.

Les agents ont également été informés des nouvelles dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 :

- Renforcement du dispositif de dégressivité de la rémunération : 10 % à partir de la 2^e année contre 5 % auparavant à partir de la 3^e année et suppression de la rémunération plancher de 50 %,
- Au terme de la période de prise en charge, soit 10 ans pour les nouveaux entrants, le fonctionnaire est licencié ou, lorsqu'il peut bénéficier de la jouissance immédiate de ses droits à pension à taux plein, admis à faire valoir ses droits à la retraite,
- Enfin, le dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi est renforcé : dans les 3 mois suivant le début de prise en charge, le fonctionnaire et le centre de gestion (ou le CNFPT pour les A+) élaborent conjointement un projet personnalisé qui fixe notamment les actions d'orientation, de formation et d'évaluation qu'il est tenu de suivre.



Développement durable

En 2019, le CIG a poursuivi une politique de développement durable pertinente, animée notamment par un groupe projet développement durable très actif.

Le CIG passe en « visio »

En 2019, une salle de visio-conférence a été installée au 6^e étage. La configuration permet de mettre en lien une cinquantaine d'interlocuteurs internes ou externes au CIG, via leur ordinateur ou leur téléphone portable. La salle en elle-même peut accueillir jusqu'à 8 personnes. Le dispositif offre aussi la possibilité de partager des documents numériques (présentations, images, tableurs...).



Formation Développement Durable

Parler le même langage et s'organiser ensemble étaient les principaux objectifs de la formation du groupe projet développement durable qui a eu lieu au cours de l'année. À travers deux jours d'échanges entre théorie et pratique, le formateur Sylvain Hatesse, également créateur du jeu Terrabilis, a partagé les grandes lignes de ce que pouvait être la conduite du changement durable et le potentiel de l'intelligence collective.

Une question de degrés...



Entre les bureaux du bâtiment exposés au sud et ceux qui donnent sur le côté nord, la température intérieure fait souvent le grand écart, notamment en saison intermédiaire. Or il n'existait jusqu'alors qu'un seul système de climatisation pour l'ensemble du bâtiment. C'est pour remédier à cette situation que des travaux ont été lancés au printemps 2019, avec la création d'un réseau « froid » supplémentaire, pour les ailes orientées au sud. Concrètement, il sera désormais possible de ventiler de l'air frais dans les bureaux exposés au sud sans que cela affecte ceux orientés au nord. Les travaux ont d'abord concernés les étages supérieurs, le 6^e et le 7^e car ce sont les endroits les moins bien isolés. Le 4^e étage a également été traité en 2019. Les autres étages seront traités au cours des années suivantes.

C'est une intervention de grande envergure. De nouvelles pompes, de plusieurs centaines de kilos chacune, ont été installées au sommet du bâtiment. Pour les acheminer, il a fallu installer une grue spéciale et ouvrir complètement le local technique, sur le toit-terrasse du 7^e étage.

Par ailleurs, les régulateurs de température de chaque bureau ont été remplacés par des boîtiers plus modernes, avec une plus grande modularité (6 crans de réglages contre 4 auparavant), pour plus de confort.

Kit développement durable

Le meilleur déchet est celui que l'on ne produit pas. C'est de cette idée simple qu'est né le kit développement durable qui a été distribué à tous les agents lors de la matinée de sensibilisation au développement durable du 12 décembre 2019.

Ce kit est composé :

- d'une tasse personnalisée qui peut servir aux distributeurs ou aux fontaines et font autant de gobelets à usage unique en moins ;
- d'un sac et de couverts réutilisables qui sont autant de sacs et de couverts en moins distribués par les commerçants qui ont d'ailleurs été sensibilisés à notre démarche.

Une nouvelle politique sur le tri

Avec un tri qui ne portait que sur le carton et le papier, le CIG avait un potentiel de progression important. C'est en partenariat avec le service de la logistique et la société de nettoyage qu'une nouvelle politique de tri a été mise en place.

Depuis le mois de mai 2019, le tri concerne :

- le papier, le carton, les barquettes, les bouteilles, les cannettes dans tous les bureaux ;
- le verre à la cafétéria du CIG ;
- les bio déchets (restes de repas) à chaque étage qui alimentent le composteur installé dès avril 2019.

Cette nouvelle politique de tri, engagée avec Est Ensemble, a demandé un effort collectif de mise en place : logistique, communication et membres du groupe projet ont travaillé de manière transversale à ce changement qui a demandé un effort d'adaptation à tous les agents du CIG. Si des marges de progression existent encore (pour la salle chaloupe en particulier), nul ne penserait aujourd'hui revenir en arrière.



S'interroger lors des achats

Le renouvellement des marchés a été l'occasion d'introduire de nouvelles démarches de développement durable. Ainsi, il a été demandé au prestataire de distribution automatique d'élargir à toutes les machines la possibilité d'utiliser un mug ou une tasse. Cela s'accompagne d'une mesure incitative avec un tarif préférentiel lorsque l'on n'utilise pas de gobelet à usage unique.

C'est aussi le cas du marché de plateaux repas pour lequel tous les objets à usage unique ont été supprimés.

Remise en place de la collecte de brouillons

Un temps oublié, la collecte des erreurs d'impression laissant une page vierge a été reprise. Ce papier est collecté dans des bannettes (vestiges des élections professionnelles) placées auprès de chaque copieur. Collecté et relié ensuite par le service logistique, ce papier a une seconde vie en tant que brouillon.

Mousseurs

Installés en décembre 2019 sur l'ensemble des robinetteries, les mousseurs (ou économiseurs d'eau) introduisent de l'air à l'eau à la sortie du robinet. Ces dispositifs peu onéreux (un peu plus de 100 € pour équiper tout le CIG), permettent une économie d'eau allant jusqu'à 70 %.



Une stratégie financière tournée vers les affiliés

Le 26 novembre 2019, le conseil d'administration du CIG petite couronne a décidé de diminuer de 0,60 % à 0,57 % au 1^{er} janvier 2020 le taux de cotisation des collectivités et établissements qui lui sont affiliés.

Cette baisse est permise grâce à un contexte favorable de dynamisme des recettes et à la gestion financière, avec notamment l'extinction définitive de la dette à la suite du remboursement du dernier emprunt.



Des dépenses d'investissement portant principalement les effets de l'extinction définitive de la dette du CIG

Au cours du dernier exercice, le CIG a mené de pair une politique active d'investissement et l'extinction définitive de son encours de dette afin d'agir à la baisse sur le niveau des excédents cumulés.

Les dépenses d'équipement s'élèvent ainsi à 1,6 M€ et témoignent d'avancées notables dans la conduite de projets pluriannuels tels que la refonte de l'application BIP et la mise en œuvre du plan de continuité d'activité informatique. Elles participent à la modernisation de certains outils (renouvellement du logiciel de médecine préventive, acquisition d'une flotte de smartphones en vue de faciliter et sécuriser l'émargement des candidats de concours) et contribuent à l'amélioration des conditions de

travail au travers notamment de la première phase de travaux de remplacement des ventilo-convecteurs et le réaménagement de la salle de documentation. Elles répondent enfin à des contraintes de sécurité avec l'installation de détecteurs de mouvements sur les ascenseurs.

L'exercice 2019 marque par ailleurs l'extinction définitive de la dette du CIG. D'une valeur de 6,6 M€, le remboursement de l'ultime emprunt intervenu le 1^{er} juillet 2019, constitue la dépense d'investissement la plus significative. Outre le fait d'utiliser à bon escient le fonds de roulement du CIG pour financer son désendettement, cette opération s'est avérée être une réelle opportunité dans la mesure où le montant de l'indemnité compensatrice est inférieur à la somme des intérêts normalement dus jusqu'à l'échéance du prêt, fixée en 2034 (soit 2,6 M€). Elle parachève ainsi un ensemble de mesures prises tout au long de la mandature en faveur d'une désensibilisation et réduction de la dette.

La section de fonctionnement : des recettes dynamiques à même de dégager un important excédent malgré une nouvelle augmentation des dépenses

Les dépenses réelles de fonctionnement progressent à nouveau de près de 10 % en 2019 pour atteindre 29,36 M€. Le versement à hauteur de 2,2 M€, d'une indemnité compensatrice au remboursement du dernier emprunt du CIG, en est le premier facteur. Par autant, l'ensemble des autres postes de dépenses apparait également à la hausse.

La prise en compte à la fois de mesures réglementaires, de décisions prises en interne pour tenir compte de l'évolution des missions de l'établissement et améliorer la qualité de l'offre apportée aux collectivités, ainsi qu'une plus grande sollicitation des agents relevant de la mission remplacement placée auprès de la direction de l'emploi ont impactées les charges de personnel dont le niveau atteint 19,84 M€.

S'agissant des charges à caractère général, si l'on exclut les dépenses liées à l'organisation des élections professionnelles ayant impacté l'exercice 2018 à hauteur de 567 251 €, celles-ci progressent de 2 % en 2019 et s'élèvent à près de 5,3 M€. Ce constat est lié à la volonté du CIG de renforcer les axes de communication externe pour assurer la promotion des missions et des métiers parfois encore méconnus des collectivités territoriales et des établissements de la petite couronne.

Par ailleurs, dans la perspective d'une amélioration continue de la qualité de service proposé à ses affiliés, le CIG a consacré une part plus importante de son budget à la formation de ses personnels.

Enfin, les autres charges de gestion courante (chapitre 65) indiquent une meilleure exécution des crédits affectés au remboursement des décharges d'activité syndicale (DAS) qui représentent en 2019, 1 223 441 €.

La croissance de l'ensemble de ces dépenses s'avère compensée par un niveau de recettes réelles de 33,5 M€.

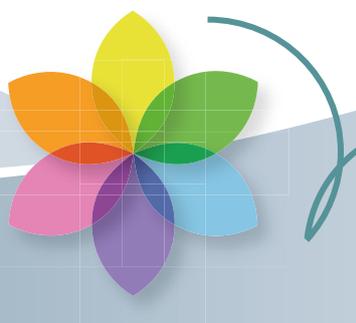
Le produit de la cotisation s'élève à plus de 19,2 M€ indiquant un léger tassement par rapport à l'exercice précédent. Les recettes des missions optionnelles représentent par ailleurs, près de 5,9 M€ et affichent une évolution de +11,7 % par rapport à 2018. Cet accroissement est à corréliser avec l'essor des missions placées auprès de la direction de l'emploi (missions « conseil en organisation et méthode », « conseil en recrutement » et « remplacement ») et la mise en place des missions « paie » et « médiation préalable obligatoire ».

La structuration des autres recettes du CIG est comparable à celle de 2018.

Le dynamisme des recettes démontre qu'en dépit d'augmentations significatives, les dépenses du CIG se situent bien en deçà du niveau de recettes. Il justifie pleinement la stratégie financière retenue pour 2020 et notamment la baisse de cotisation actée lors du dernier conseil d'administration, qu'il conviendra sans doute de poursuivre dès 2021.

Part des dépenses réelles de fonctionnement (en %)

<i>Données des comptes administratifs</i>	2018	2019
Produit lié à l'activité Concours	6,89	5,48
Transfert CNFPT	6,62	6,92
Mise à disposition de la Banque de données pour le personnel	4,97	5,24
Contribution des collectivités pour prise en charge FMPE	4,82	4,46
Autres produits des activités (location de salle, DSP DILA)	2,22	2,00
Recettes exceptionnelles	< 1	< 1



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

