

BILAN  
D'ACTIVITÉ  
2021





<b>P. 2</b>	<b>S</b> ommaire
<b>P. 3</b>	<b>É</b> dito
<b>P. 4</b>	<b>U</b> n conseil d'administration composé d'élus issus d'une liste commune
<b>P. 6</b>	<b>A</b> ccompagnement des politiques RH
<b>P. 13</b>	<b>M</b> ise à disposition de ressources et d'experts RH
<b>P. 27</b>	<b>S</b> ecrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social
<b>P. 33</b>	<b>O</b> rganisation des concours et examens professionnels
<b>P. 37</b>	<b>D</b> éveloppement durable
<b>P. 38</b>	<b>U</b> ne stratégie financière tournée vers les affiliés



**Le président,**  
**Jacques Alain Bénisti,**  
Maire de Villiers-sur-Marne,  
président délégué  
du conseil départemental  
du Val-de-Marne,  
député honoraire

## UNE STRATÉGIE POUR LA MANDATURE

Comme vous pourrez le constater en parcourant cette synthèse des principaux événements de 2021, les principales initiatives et innovations développées par le CIG petite couronne à destination de ses affiliés ont été abondantes.

Cette première année pleine de la mandature a également été marquée par des évolutions importantes dans l'administration de l'établissement. Pour remplacer la directrice générale, Sylvie Husson, partie à la retraite, j'ai en effet nommé Xavier Bastard, directeur général.

Dès sa prise de fonction en septembre 2021, je lui ai demandé de renforcer la dynamique de modernisation du CIG, entreprise depuis que je préside aux destinées de cet établissement.

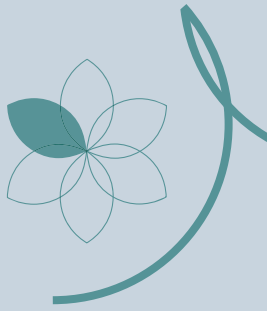
Ainsi, le projet « Proximité II » qui sera développé jusqu'à la fin de la mandature, en 2026, comprend 4 orientations stratégiques structurantes, intimement liées entre elles :

Ces orientations transversales pour 2022-2026 traduisent les axes prioritaires de l'action du CIG.

- **AFFILIÉS** : Accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire
- **INNOVATION** : Innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux nouveaux besoins
- **PARTENAIRES** : Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels
- **RESSOURCES** : Poursuivre la bonne gestion et la modernisation de l'établissement

Pour nourrir cette stratégie sur le long terme, j'ai demandé, qu'en 2022, une enquête soit lancée et qu'un groupe de représentants de nos affiliés soit constitué et régulièrement réuni pour échanger sur les besoins RH des collectivités et les missions du CIG.

Bien fidèlement à vous.



## 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, président délégué du conseil départemental du Val-de-Marne, député honoraire.

### Vice-Présidents

- **Philippe LAURENT**, maire de Sceaux, 1<sup>er</sup> vice-président, délégué aux relations avec la Métropole du Grand Paris
- **Françoise KERN**, adjointe au maire de Pantin, 2<sup>e</sup> vice-présidente, déléguée aux CAP
- **Catherine DESPRES**, conseillère municipale de Choisy-le-Roi, 3<sup>e</sup> vice-présidente, déléguée aux CCP
- **Anthony MANGIN**, adjoint au maire de Drancy, 4<sup>e</sup> vice-président, délégué aux concours et à l'emploi
- **Philippe LAUNAY**, adjoint au maire de Levallois-Perret, 5<sup>e</sup> vice-président, délégué aux finances et à la commande publique
- **Fernand BERSON**, adjoint au maire de L'Hay-les-Roses, 6<sup>e</sup> vice-président, délégué à la suppléance en cas d'empêchement de Mesdames Kern et Desprès

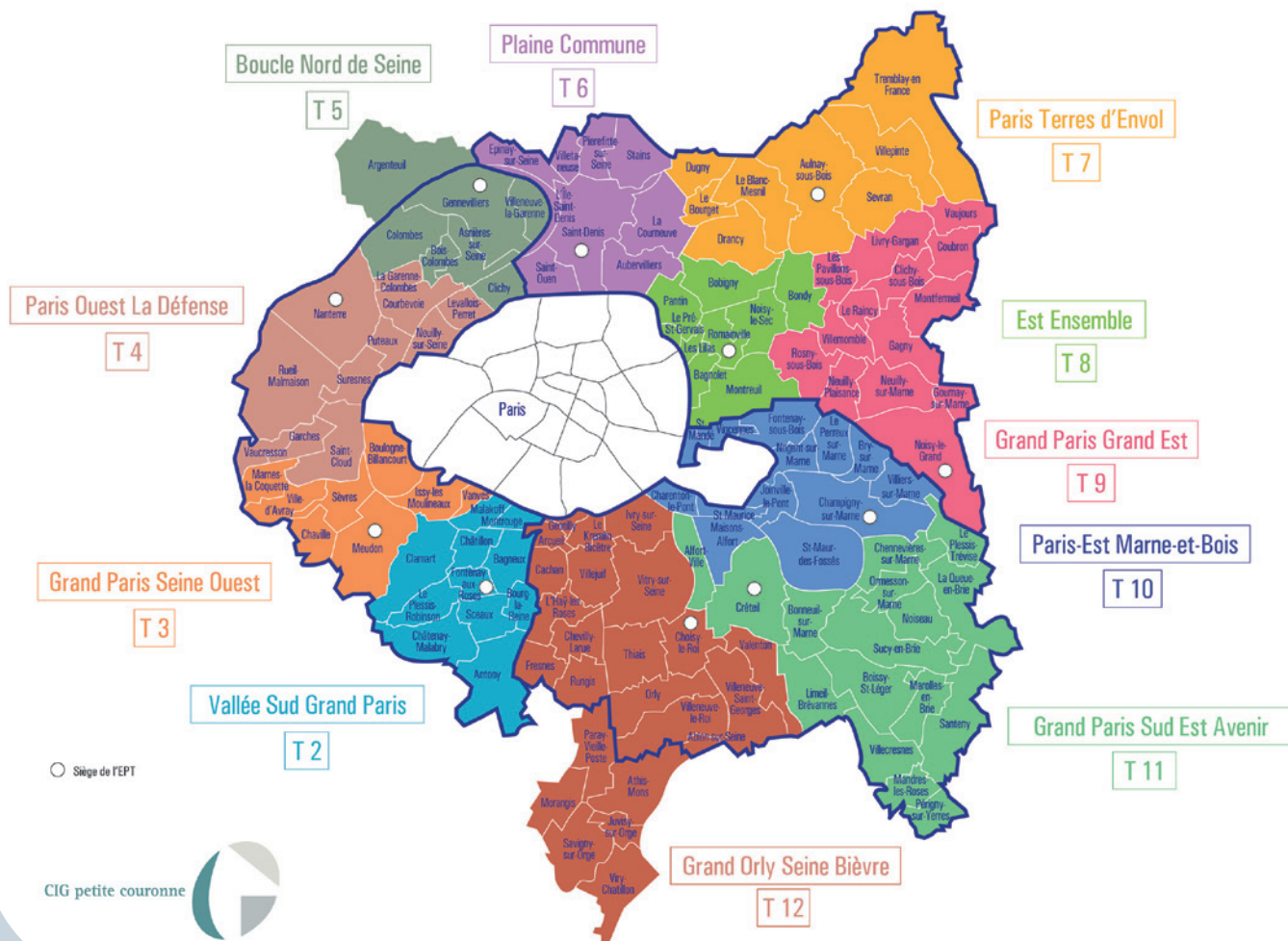
### Autres membres du bureau

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

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

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

# Un territoire étendu



## 100 % d'affiliés

Au 31 décembre 2021, le nombre de collectivités et d'établissements publics affiliés au CIG s'élève à 342, dont 148 obligatoirement et 194 volontairement, soit 43,27 % à titre obligatoire et 56,73 % à titre volontaire. En 2021, des établissements publics ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires. Il s'agit de Cachan Habitat ; Kremlin-Bicêtre Habitat ; OPH de Villeneuve-Saint-Georges ; Châtillon Habitat et Clamart Habitat OPH ; LOGIAL OPH ; OPH Seine Ouest Habitat ; OPH de Nanterre ; OPH de Thiais ; OPH d'Ivry-sur-Seine ; Théâtre de Saint-Maur ; Syndicats parc de Choisy-le-Roi et du Tremblay/Paris Val de Marne ; Syndicat intercommunal à vocations multiples d'aménagement du cours moyen de la Marne ; CCAS de Ville d'Avray : ne déclare plus de personnel depuis octobre 2018, - CLIC - Syndicat intercommunal à vocation unique CLIC Clichy/Saint-Ouen (Syndicat) : dissout par arrêté préfectoral du 11 mars 2021, - SIVU Yves du Manoir : dissout le 31 décembre 2021.

### AFFILIATIONS

	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	5	21	8	28	16	24	0	0	102
CDE	2	6	0	9	0	5	0	0	22
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	7	0	12	1	19	1	0	7	47
Autres établissements	3	0	3	0	3	0	1	1	11
OPH	7	0	11	0	4	0	0	0	22
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>57</b>	<b>48</b>	<b>69</b>	<b>63</b>	<b>60</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>342</b>



# Accompagnement des politiques RH

**En 2021, le CIG a accompagné de manière très active les employeurs publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH, aussi bien dans le domaine de l'emploi territorial que de la santé et de l'action sociale.**

## Une mission remplacement qui se développe

Avec 54 conventions-cadre en cours, dont 17 signées en 2021, la mission remplacement voit s'accroître la diversification des collectivités utilisatrices de la prestation.

Ainsi, 87 candidats ont été proposés et 51 missions assurées, dont plusieurs ont fait l'objet de prolongations, ce qui représente 9 583 jours de mission sur l'année. En moyenne, une cinquantaine d'agents étaient en poste chaque mois.

En diversifiant les profils proposés aux collectivités, la mission remplacement alimente un vivier qui a permis à 24 agents remplaçants d'être recrutés par des collectivités sur des postes vacants depuis parfois de longs mois. Quinze d'entre eux l'ont été par la collectivité où ils étaient en mission.

## Pallier certaines difficultés de recrutement



Le CIG petite couronne a organisé une nouvelle session « découverte métier » qui a permis de mettre 6 « graines » de questionnaires carrière-paie à la disposition de collectivités.

Ces agents de la mission remplacement du CIG petite couronne ont été sélectionnés pour leur potentiel d'apprentissage et leur adaptabilité.

À l'issue de cette session décou-

verte de 12 jours, ils connaissent les bases du statut de la fonction publique, les grands principes de la rémunération des agents publics, ils savent lire, comprendre et chercher la réglementation en vigueur, décrypter une fiche de paie et calculer les cotisations.

## Conseil en orientation professionnelle : un outil multiservices

Avec 43 entretiens en face à face et 14 restitutions des échanges en collectivités, le conseil en orientation professionnelle s'est affirmé comme un outil efficace dans l'accompagnement individuel des agents, quel que soit le motif de la demande : bilan à mi-carrière, orientation, usure professionnelle, réorganisation d'un service, période de préparation au reclassement, etc. Plus de 140 heures de rédaction ont permis de mettre à la disposition de chacun des agents concernés et de leurs collectivités un document comprenant leur parcours, leur portefeuille de compétences, l'étude de différents postes, les préconisations en termes de formation et d'environnement de travail favorable.

Un quart des agents concernés ont pu bénéficier d'une mobilité peu de temps après le conseil en orientation professionnelle.

Dix-sept collectivités ont actuellement une convention-cadre leur permettant de faire appel au dispositif.

## Diminuer le risque de prise en charge des FMPE

Le CIG petite couronne intervient en amont afin de diminuer le risque de prise en charge des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE). Ainsi, un travail sur des situations complexes a permis à 2 agents de catégorie A qui étaient placés en surnombre de retrouver un poste avant leur prise en charge. En 2021, 3 agents sont arrivés en prise en charge par le CIG petite couronne pour des motifs de fin de détachement ou de suppression de poste.

## Un accompagnement renforcé des FMPE qui permet le retour à l'emploi

S'agissant des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE), au cours de l'année, grâce à l'envoi de 609 annonces ciblées, à 5 missions en collectivité et à plus de 86 entretiens individuels, 10 agents sont sortis du dispositif de prise en charge par le CIG de la petite couronne (8 mutations et 2 détachements). En complément, 2 agents ont bénéficié d'un départ à la retraite et 1 agent d'une disponibilité pour convenances personnelles.

## Temps de travail et 1 607 heures : une émission spéciale sur la réforme



Le sujet du temps de travail et de la mise en conformité des collectivités au seuil de 1 607 heures était au cœur du rendez-vous « Canal RH » proposé le 2 février 2021 par le CIG petite couronne. Conçue sous la forme d'une émission de deux heures, diffusée en direct sur le site

internet du CIG, cette rencontre a permis de mettre en lumière toutes les clés de compréhension et d'action sur la réforme du temps de travail issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Avec Philippe Laurent, président du Conseil supérieur de la FPT et auteur d'un rapport sur le temps de travail, un point a été fait sur les règles à appliquer et les démarches possibles de « conduite du changement ». Des experts statutaires et des représentants de collectivités affiliées présents sur le plateau ont répondu en direct à toutes les questions, qu'elles soient stratégiques, techniques ou pratiques. Plus de 230 internautes ont assisté à cette émission, dont l'enregistrement est désormais visible en intégralité sur le site internet du CIG.

**Pour visionner ou revoir l'émission « Canal RH » du 2 février 2021 sur le temps de travail :**

[www.cig929394.fr/grh/retour-emission-canal-rh-2-fevrier-2021-temps-travail](http://www.cig929394.fr/grh/retour-emission-canal-rh-2-fevrier-2021-temps-travail)

## Des ressources et des accompagnements adaptés sur la question du temps de travail



En complément de la rencontre « Canal RH » du 2 février 2021, un guide du temps de travail à destination des élus, des DGS, des DGA-

RH/DRH et encadrants est paru en juin 2021. Ce guide rappelle la réglementation en matière de temps de travail et clarifie les notions qui peuvent être sources de confusion dans leur mise en œuvre. Il répond également aux principales questions sur le temps de travail que se posent les publics concernés et les accompagne dans l'application de la réglementation sur le temps de travail au sein des services.

Par ailleurs, le CIG propose un accompagnement personnalisé aux collectivités et aux établissements publics dans la mise en place des 1 607 heures via une convention pilotée par la direction de l'emploi territorial en transversalité avec d'autres services du CIG. Il s'est décliné cette année par l'animation d'un cycle auprès de 8 collectivités, la réalisation de 16 états des lieux et la conduite de 7 accompagnements sur mesure.

**En savoir plus :**

[www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/temps-travail-1-607-heures-accompagnement-propose-par-cig-petite-couronne)

## Les Rencontres emploi-RH 2021 : la GPEEC en débat



Le 23 mars 2021 a eu lieu la 3<sup>e</sup> édition de la Rencontre Emploi-RH du CIG petite couronne, intitulée « Mettre en œuvre une démarche GPEEC... enfin ! ». Ce rendez-vous a permis d'aborder les principales interrogations concernant les démarches GPEEC dans la fonction publique territoriale : comment définir de nouvelles modalités d'intervention et repenser le processus de GPEEC pour en faire un instrument de stratégie et de prospective RH ? Comment tirer les leçons des démarches passées et dépasser les écueils rencontrés pour mettre en œuvre des démarches GPEEC efficaces et pertinentes au sein des collectivités ? Des questions sur lesquelles les experts conviés par le CIG sont venus échanger pour apporter leurs réponses, qu'ils souscrivent ou non aux vertus de la GPEEC.

Afin de prolonger cette réflexion, des séances de présentation d'un nouvel outil de GPEEC ont été proposées aux directions des ressources humaines en fin d'année. En effet, le module GPEEC du CIG est un outil destiné à exploiter les données du système d'information des ressources humaines des collectivités et mettre ainsi à leur disposition un levier de pilotage de la GPEEC.

Pour consulter les informations relatives au webinaire du 23 mars « Mettre en œuvre une démarche GPEEC... enfin ! », dans le cadre de la Rencontre Emploi-RH et visionner l'événement en « replay » :

[www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh](http://www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh)

## Des partenariats étendus en faveur de l'apprentissage

Pour aider les collectivités à recruter des apprentis, le CIG petite couronne a poursuivi en 2021 le partenariat mis en place avec l'Université Paris-Saclay de Sceaux concernant la licence 3 professionnelle en alternance « Métiers des administrations et des collectivités territoriales ». Des réunions destinées aux employeurs ont eu lieu en mai 2021, en présence d'intervenants des formations ainsi que du CNFPT pour présenter le dispositif et répondre aux interrogations.

Le 2 juillet, le CIG a organisé pour la 4<sup>e</sup> année un job dating pour permettre aux employeurs territoriaux de petite couronne de recruter en apprentissage des étudiants de cette licence professionnelle. Dix collectivités ont pris part à cet événement. Pour la première fois, des entretiens ont également pu avoir lieu en visioconférence.

Par ailleurs, le CIG propose cette année, pour la première fois, un nouveau partenariat avec le CFA SACEF concernant le diplôme de master « administration et management public ».

## Des demandeurs moins nombreux mais plus qualifiés

En 2021, 1582 demandeurs ont indiqué rechercher un poste en priorité en petite couronne. On observe une forte progression de la part de profils en catégorie A, qui était de 23% en 2019, puis 34 % en 2020, et atteint 37 % en 2021.

63 % des demandeurs sont sans emploi ou issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent 23 % d'entre eux, 10 % sont des agents publics contractuels et 4 % sont lauréats inscrits sur liste d'aptitude. On observe une progression notable de la part des fonctionnaires, qui ne représentaient que 17 % des demandeurs en 2020.

## Nouvelle cartographie de la petite couronne

Réalisé à partir du millésime 2018 du recensement INSEE ainsi que des données du rapport sur l'état de la collectivité 2019, ce panorama de la petite couronne, mis en ligne en novembre 2021, met sous forme de 13 cartes les données démographiques du territoire classées dans trois domaines : contexte démographique et social ; population active ; agents territoriaux des communes, CCAS et CDE.

Accéder au panorama 2021 :

[www.cig929394.fr/grh/emploi/panorama-petite-couronne](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/panorama-petite-couronne)





## Un site web national pour l'emploi territorial

Au revoir « RDVemploi public », bonjour « Emploi territorial » ! Depuis le 16 novembre 2021, le CIG propose aux collectivités une nouvelle plate-forme web, d'envergure nationale (93 CDG adhérents), pour assurer la publicité de leurs recrutements. C'est un véritable changement d'échelle qui s'opère : emploi-territorial.fr compte en effet 2 millions de visites par mois (soit environ 70 000 par jour), bref un vivier de postulants largement diversifié, sur tout l'Hexagone.

Un dispositif d'accompagnement a été prévu pour faciliter l'appropriation par les services RH de ce nouvel outil : une hotline a été mise à disposition et un webinaire ainsi que des ateliers « découverte » ont été proposés à partir du mois d'octobre jusqu'à la fin de l'année 2021. Des guides et tutoriels ont également été mis en ligne.

Cette migration signifie également une mutualisation des moyens des centres de gestion au sein d'une structure nationale, le GIP informatique, afin d'adapter au mieux les évolutions du site aux besoins des collectivités.

### En savoir plus :

[www.cig929394.fr/grh/emploi/rdvemploi-public-site-emploi-territorial-set](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/rdvemploi-public-site-emploi-territorial-set) ;  
[www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)



## Les chiffres clés de la migration vers le site emploi territorial

Reprise des données de

- 344 collectivités :  
1873 contacts, 18 865 offres, 25 126 nominations,
- 159 897 DVE
- 168 participants au webinaire en octobre
- 25 ateliers de découverte d'octobre à décembre, auprès de 370 participants
- 98 % des communes,  
100 % des EPT et Départements,  
et 60 % des autres collectivités connectées dès janvier sur le site emploi territorial
- 7 tutoriels à disposition en ligne

## Une reprise des publications d'offres d'emploi en 2021

Alors que l'année 2020 avait été marquée par un léger recul du nombre d'offres diffusées sur le site du centre de gestion du fait du contexte sanitaire, l'année 2021 renoue avec la précédente tendance à la hausse avec un total de 11 805 offres. Ce volume dépasse même celui atteint en 2019 (9 500 offres) et représente une augmentation de 24 % par rapport à 2020.

Loin d'être un frein à la publication, le passage de RDVemploi public à emploi territorial a même dynamisé le mois de décembre, qui enregistre à lui seul une augmentation de 43 % par rapport à l'année précédente.

Le nombre d'offres par filière montre une progression quasi-généralisée entre 2020 et 2021, à l'exception notable de la filière sécurité dont le volume recule de 11,9 % sur un an. C'est la filière animation qui a le plus progressé dans l'année (+38,1 %). La filière administrative enregistre le plus gros différentiel en volume, avec plus de 1000 offres supplémentaires en 2021.

La filière administrative et la filière technique représentent à elles deux les deux tiers des offres publiées en 2021. La moitié des offres administratives relèvent de la catégorie A (49,5 %) ; plus de la moitié des offres techniques sont classées en catégorie C (52,8 %).

Toutes filières confondues, la famille de métiers la plus recherchée reste celle de l'éducation, de l'animation et de la jeunesse. Viennent ensuite les familles de métiers relatives à la citoyenneté, population, affaires administratives et vie associative, celle relative à l'architecture, bâtiment et logistique, et enfin celles de la culture et de l'enfance et famille.

### En savoir plus :

[www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/barometre\\_des\\_offres\\_pc\\_annuel\\_2021.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/barometre_des_offres_pc_annuel_2021.pdf)

En lien avec l'évolution des offres, le nombre des DVE connaît une augmentation de 22 % cette année, pour atteindre un volume total de 52 710 déclarations en 2021. L'activité ralentie de 2020 relativise l'ampleur de la hausse, même si elle reste conséquente sur les 2 dernières années.

En 2021, 19 072 nominations ont été saisies, représentant, avec les DVE annulées, un total de 40 % d'opérations clôturées.

## Plan d'action égalité professionnelle : transformer une obligation légale en opportunité

En 2021, le CIG, en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert auquel il a adhéré le 1<sup>er</sup> janvier 2021, a proposé des ateliers d'échanges de pratiques afin d'aider les collectivités à mettre en œuvre leur plan d'action relatif à l'égalité professionnelle. Les 5 ateliers organisés ont porté notamment sur le pilotage du plan d'action, les actions de sensibilisation, l'analyse des écarts de rémunération, la mixité des métiers ou encore l'articulation des temps de vie.

En effet, 2021 a marqué une échéance importante pour les employeurs territoriaux avec l'élaboration obligatoire d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle. La date limite de transmission du plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes avait en effet été fixée par la loi de transformation de la fonction publique au 31 décembre 2020. À partir du 1<sup>er</sup> mai 2021, les collectivités et les établissements publics de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants n'ayant pas transmis leur plan peuvent être mis en demeure par la préfecture de l'envoyer dans un délai de 5 mois. La loi prévoit une pénalité financière d'un montant équivalent à 1 % de la rémunération brute annuelle de l'ensemble des agents en cas de défaut de transmission au 1<sup>er</sup> octobre.

### En savoir plus :

[www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations](http://www.cig929394.fr/grh/emploi/egalite-professionnelle-lutte-contre-discriminations)

## Des durées d'inscription sur liste d'aptitude allongées du fait de la crise sanitaire



En 2021, la gestion des listes d'aptitude a concerné 34 listes après concours et 33 listes après promotion interne. Cette gestion a entraîné l'activité suivante :

- Pour les listes d'aptitude après concours : 6 nouvelles listes, 2 134 attestations d'inscription envoyées, 1 325 relances et 2 arrêtés de réinscription.
- Pour les listes d'aptitude après promotion interne : 981 attestations d'inscription envoyées

Cette année, la durée d'inscription pour les listes d'aptitude en cours de validité a été rallongée sous l'effet de plusieurs ordonnances prises dans le contexte de la crise sanitaire. Pour certaines listes, la durée supplémentaire d'inscription a pu s'élever jusqu'à 14 mois, en plus des 4 ans possibles prévus réglementairement.

### Références réglementaires :

[ordonnances 2020-1694 du 24 décembre 2020 et 2021-139 du 10 février 2021.](#)

## Echanges de pratiques sur la fidélisation des inspecteurs de salubrité

Sollicitée par la mission de lutte contre l'habitat indigne de la Préfecture de Seine-Saint-Denis, le service emploi-études de la direction de l'emploi territorial a animé un groupe d'échanges de pratiques et de réflexion autour de la fidélisation des inspecteurs de salubrité, réunissant des responsables RH, des responsables de service communaux d'hygiène et de santé et des inspecteurs de salubrité de collectivités de Seine-Saint-Denis.

Partant du constat de fortes vacances de poste, de pénurie de candidats et du turn-over des agents sur ces postes, les participants ont identifié les difficultés à recruter et les leviers possibles pour y remédier.

Fruit de ce travail, le guide à destination des ressources humaines identifie 3 domaines de levier, 70 pistes d'action à activer et propose une grille d'auto-évaluation pour aider les collectivités à situer leurs actions et leurs perspectives pour favoriser l'attractivité et la fidélisation des inspecteurs de salubrité.

En début d'année 2022, ce guide fera l'objet d'une présentation mise en commun avec l'approche psychosociale et ergonomique menée par la DSAS sur le même thème, à l'échelle de la petite couronne.

### Le guide en ligne :

[www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/guideinspecteursalubrite.pdf](http://www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/guideinspecteursalubrite.pdf)



## Protection sociale complémentaire



Les conventions de participation pour le risque santé (Harmonie mutuelle) et le risque prévoyance (Territoria mutuelle) proposées par le CIG sont entrées dans leur rythme de croisière en 2021.

L'adhésion est facultative pour les collectivités ainsi que pour les agents. Les employeurs franciliens sont également libres de déterminer leur niveau de participation financière.

Sept adhésions supplémentaires ont été comptabilisées en 2021 portant le nombre total de collectivités adhérentes aux deux contrats à 137.

### ► Objectifs de mutualisation atteints

Avec plus de 20 000 adhérents pour chaque risque ainsi qu'un taux d'adhésion de 26 % pour la prévoyance et un ratio prestations versées pour cotisations perçues de 97,2 % pour la santé, les conventions de participation du CIG ont atteint dès leur première année de déploiement les objectifs du cahier des charges : favoriser la mutualisation du risque pour garantir la solidité des contrats et le caractère durable des tarifs négociés.

### ► Pilotage partagé et paritaire mis en place

**Leur renouvellement s'étant appuyé sur un travail de concertation mené avec les employeurs et les représentants des organisations syndicales de la petite couronne, le CIG a souhaité entretenir ce lien et a animé dès mars 2021 deux dispositifs :**

- un pilotage paritaire des conventions avec des représentants volontaires des employeurs et des organisations syndicales ;
- un groupe d'échange technique sur la mise en œuvre pratique des conventions et la vie des contrats au quotidien, avec des représentants des directions des ressources humaines volontaires.

Les employeurs et les organisations syndicales étaient au rendez-vous. Trois rencontres ont été organisées en 2021. Elles seront maintenues tout au long des contrats et permettront à l'ensemble des acteurs territoriaux de prendre part au suivi ainsi qu'aux enjeux indispensables à la pérennité des conventions.

### ► Evolution de la convention Prévoyance

L'année 2021, à la demande des collectivités de la petite couronne, a conduit le CIG à faire évoluer la convention prévoyance pour répondre précisément aux besoins identifiés par les employeurs en matière de prise en charge du régime indemnitaire dans le cadre des Congés de longue maladie/ Congés de longue durée (CLM/CLD).

Le contrat prévoyance prévoit, si tel est le choix de l'employeur, de couvrir le régime indemnitaire à hauteur de 45 % en période de demi-traitement. En période de plein traitement, le régime indemnitaire de l'agent n'est pas garanti.

Par un avenant adopté en juin 2021, la convention de prévoyance du CIG permet aux employeurs de compléter l'option « Prise en charge du régime indemnitaire à 45 % » par une extension optionnelle. Cette option assure aux agents concernés le versement de 95 % de leur régime indemnitaire pendant la période à plein traitement (95 % au titre de la nouvelle option) et 95 % de leur régime indemnitaire pendant la période à demi-traitement (45 % au titre des garanties de la convention de base + 50 % au titre de la nouvelle option).

Une collectivité a adhéré à l'extension optionnelle en 2021. Le déploiement de l'option dans cette collectivité-pilote a permis au CIG de roder les modalités organisationnelles et administratives de l'évolution contractuelle. Fin 2021, le CIG a été destinataire de nombreuses délibérations d'adhésion à l'avenant à la convention prévoyance pour une mise en œuvre effective de l'extension dès 2022.

### ► Accompagnement dans le cadre de la réforme de la PSC

La participation des employeurs territoriaux à la protection sociale de leurs agents a fait l'objet d'une réforme en 2021. Le législateur a introduit l'obligation pour les employeurs publics de participer financièrement aux contrats de protection sociale complémentaire souscrits par leurs agents. Les conditions de mise en œuvre de l'ordonnance ainsi qu'un certain nombre de dispositions transitoires seront précisées dans des décrets d'application dont la parution est prévue début 2022.



●●● Le niveau de participation minimum de l'employeur est déterminé en pourcentage à partir d'un montant de référence à hauteur de 50 % pour le risque santé et de 20 % pour le risque prévoyance. Elle s'appliquera dès 2025 pour la prévoyance et dès 2026 pour la complémentaire.

L'adhésion des agents pourra être rendue obligatoire, dans certaines conditions et après accord majoritaire, ajoutant ainsi une modalité nouvelle aux mécanismes de contractualisation connus jusqu'alors.

Un débat portant sur les garanties de protection sociale complémentaire devra être organisé au sein des assemblées délibérantes dans les 6 mois suivant leur renouvellement ; un premier débat étant prévu au plus tard le 18 février 2022.

Pour aider les collectivités de la petite couronne à appréhender les impacts de la réforme et leur permettre de préparer leur premier débat obligatoire, le CIG a actualisé tout au long de l'année les pages sur la protection sociale complémentaire de son site Internet.

Un webinaire sur le sujet a également été animé en décembre 2021. Ce webinaire s'est inscrit dans un cycle plus vaste de rencontres programmées par le CIG dressant le Panorama 2019-2021 de la Santé et de l'Action sociale.

## Assurance des risques statutaires

Depuis plus de vingt ans, le CIG propose des contrats d'assurance garantissant les collectivités de la petite couronne contre les risques financiers statutaires supportés du fait de l'absentéisme pour raison de santé de leurs agents. Le contrat cadre arrivant à échéance en décembre 2021, le CIG s'est exercé tout au long de l'année à organiser les modalités administratives de son renouvellement.

Pour le nouveau marché, le CIG a fait le choix de se faire accompagner par un assistant à maîtrise d'ouvrage afin d'adapter les modalités de passation de la consultation aux spécificités des collectivités franciliennes et de pouvoir négocier les taux les plus intéressants possibles pour les 209 collectivités mandataires.

Le marché a été alloté et lancé sous la forme d'un accord-cadre multi-attributaires. Les 116 entités publiques mandataires de moins de 50 agents ont été regroupées dans un seul lot et ont reçu une proposition d'assurance sur la base de taux de cotisation mutualisés.

93 entités publiques de plus de 50 agents ont également confié au CIG la rédaction du cahier des charges et l'organisation de la consultation. Elles ont reçu des offres concurrentielles proposant des taux de cotisation individualisés eu égard à leur propre sinistralité. Quatre assureurs ont répondu à la consultation et se sont vu attribuer des lots par la commission d'appel d'offres du CIG réunie à l'été 2021. Le dernier trimestre de l'année a été consacré au déploiement du contrat. Plusieurs rendez-vous de présentation des nouvelles offres ont été organisés avec les employeurs franciliens. Des formations sur les outils de déclaration des sinistres ont également été dispensées dans les collectivités adhérentes.

Fin décembre 2021, 160 collectivités ont validé leur adhésion aux contrats d'assurance des risques statutaires proposés par le CIG.

Ces contrats, gérés en capitalisation, prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022. Ils sont souscrits pour une durée de 4 ans avec des taux garantis pendant une période de durée ferme identifiée dans chaque certificat d'adhésion.

Les contrats négociés en 2021 présentent une nouveauté. Dès leur entrée en vigueur, ils permettront l'émission de marchés subséquents après mise en concurrence des candidats retenus dont l'objectif sera assurer l'adhésion de nouvelles entités publiques postérieurement à l'appel d'offres initial et tout au long de la durée du marché.



# Mise à disposition de ressources et d'experts RH

**En 2021, les affiliés ont bénéficié de la mise à disposition des ressources expertes pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des ressources humaines.**

## L'expertise statutaire

Dans la continuité de l'ancien service de l'expertise statutaire, la direction du conseil et de l'expertise statutaires (DCES), qui a vu le jour le 1<sup>er</sup> janvier 2021, 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.

Pour cette première année d'existence, l'activité de la direction s'est structurée autour des quatre objectifs suivants :



- 1 Poursuivre et consolider les missions préexistantes, à savoir :
  - Réponses par téléphone aux sollicitations des collectivités (via la messagerie téléphonique SVP statut au 01 56 69 81 81 ou par mail à [expertisestatutaire@cig929394.fr](mailto:expertisestatutaire@cig929394.fr)) ou par courrier en cas de saisine par le même biais ou bien encore dans le cadre de rendez-vous de travail au sein des locaux du CIG, pour des dossiers particulièrement complexes ou transversaux ;
  - Animation de rencontres collectives thématiques ou d'actualité, les « Rencontres de Gestionnaires » qui, cette année, du fait de la crise sanitaire ont été maintenues uniquement en webinaires, et développement de cycles thématiques et d'ateliers.
- 2 Renforcer l'équipe, en accueillant et formant 6 nouveaux arrivants, ainsi qu'une stagiaire puis une apprentie.

- 3 Structurer les missions existantes d'expertise statutaire individualisée et de conseil collectif, et la nouvelle mission de veille statutaire et de relation avec les partenaires.
- 4 Elaborer de nouveaux formats de conseil collectif afin qu'ils soient déployés en 2022 : mise en place d'un podcast mensuel et de foire aux questions, ainsi que de supports complémentaires aux présentations des rencontres statutaires et webinaires (logigrammes, fiches de procédure, etc.)

L'année a également été émaillée de nombreux projets menés en transversalité avec les autres directions du CIG et par de nombreuses interventions en intra, en visio ou en présentiel compte tenu du contexte sanitaire, dans le cadre de la convention payante.

L'année 2021, comme 2020, a également été largement marquée par le contexte sanitaire, tant dans les modalités d'organisation des missions et des événements, qu'au regard des thématiques traitées via SVP statut, les sollicitations en lien avec l'évolution de la réglementation liées à la crise sanitaire étant nombreuses encore cette année, notamment avec la mise en place du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale.

## Les prestations dans le cadre de la convention payante

La DCES, en plus des missions obligatoires qui relèvent de sa compétence, propose aux collectivités et établissements affiliés une prestation payante d'accompagnement sur-mesure. Ce dernier peut prendre la forme d'un temps d'information en intra, d'un parcours d'information, d'échanges sur des sujets complexes afin de mettre en place des procédures, de relecture de documents, etc., sur la base de l'échange réalisé avec la collectivité quant à son besoin.

En 2021, la DCES a été sollicitée par six collectivités pour intervenir entre 1 et 3 jours en intra (auxquels s'ajoutent les temps de préparation en chambre, soit 21,5 jours au total) sur plusieurs sujets d'actualité ou de fond : les emplois fonctionnels, de collaborateur de cabinet et de groupe d'élus ; le congé pour invalidité temporaire imputable au service, la disponibilité d'office, le métier de gestionnaire et l'approche générale des actes, l'indisponibilité physique et la gestion des contractuels.

La construction d'un parcours de formation en partenariat avec le CNFPT et à destination des Gestionnaires Carrière et paie a également été réalisée en 2021, avec un déploiement prévu sur la fin de l'année et sur 2022 auprès d'au moins 3 collectivités.

### ► Bilan de la mission relative à la veille statutaire et aux relations avec les partenaires

Dans le cadre de la création de la direction du conseil et de l'expertise statutaires, un poste de juriste a été dédié à la veille statutaire et aux relations avec les partenaires. S'agissant d'une création de poste, les missions ont pu être affinées au regard des besoins exprimés par l'équipe sur la partie veille (suivi des évolutions en matière de gestion de la crise sanitaire, veille sur des projets de textes et rapports plus généraux, alertes sur des jurisprudences fondatrices, etc.) et des actions mises en place et structurées avec les partenaires institutionnels et professionnels : participation aux commissions statut de l'ANDCDG et aux groupes de travail sur la veille et relais de questions à la DGCL, notamment. Un travail sur le suivi des projets de texte et de partage des questions soulevées par ces derniers en amont a également été entamé, afin de pouvoir être réactif sur l'information transmise aux collectivités et établissements publics affiliés dès de leur publication.

## La mission expertise statutaire individualisée

En 2021, 6 526 questions ont été traitées pour 5 079 demandes (appels et e-mails) formulées par 225 collectivités, ce qui représente une stabilité par rapport à 2019, année au cours de laquelle le contexte sanitaire avait entraîné un afflux important de questions sur cette situation inédite.

La poursuite de la publication des décrets d'application de la loi de transformation de la fonction publique et de l'ordonnance santé et famille notamment, ainsi que la mise en œuvre effective de plusieurs réformes issues de cette même loi, ont entraîné également de nombreuses questions d'actualité (prime de fin de contrat, évolution des congés familiaux, temps de travail, évolution du supplément familial de traitement en cas de garde partagée, évolution des compétences de la CAP en matière d'avancement de grade, etc.).

S'agissant des thématiques interrogeant les collectivités, les cinq sujets qui reviennent le plus souvent sont l'indisponibilité physique, les contractuels, les congés et autorisations d'absence (en lien avec la crise sanitaire et la réforme du temps de travail notamment), les positions dont essentiellement le détachement, et la rémunération avec la question de l'encadrement du régime indemnitaire en particulier.

## La mission conseil statutaire collectif

Compte tenu du contexte sanitaire, la DCES n'a malheureusement pas pu reprendre ses rencontres statutaires en présentiel. En revanche, elle a proposé de nombreux webinaires, afin de tenir les collectivités affiliées informées de l'actualité statutaire riche, et a poursuivi et développé la mise en place de cycles et d'ateliers en groupes restreints, que ce soit en visio ou en présentiel.

Sept webinaires ont été organisés, rassemblant plus de 1 000 participants, avec une moyenne d'une centaine d'inscrits par webinar. Les thématiques abordées couvraient essentiellement l'actualité statutaire à nouveau riche en cette année de poursuite de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique : le supplément familial de traitement, l'ordonnance « santé et famille », l'actualité relative aux congés familiaux et à la police municipale, l'actualité en matière de rémunération, la gestion statutaire de la crise sanitaire, un premier webinar d'une série de trois qui se sont poursuivis début 2022 sur le chômage et les accords négociés.

Deux nouveaux cycles, un sur la jurisprudence de 2020 sélectionnée autour de quatre thématiques et un sur les actes, ont également été proposés cette année, mêlant webinar introductif de rappel des notions utiles à la compréhension des ateliers organisés dans la continuité en petits groupes, en visio ou dans les locaux du CIG.

En outre, une réflexion a été entamée en 2021 sur les nouveaux formats qui pourraient être proposés dès le début d'année 2022. Dans ce cadre, un projet de podcast mensuel a rapidement émergé. Les équipes mobilisées sur ce projet ont pu travailler sur sa mise en place et se former sur la réalisation de ce type de supports dès le 2<sup>e</sup> semestre 2021, permettant le lancement du premier podcast « Minute statut » en janvier 2022. D'autres formats devraient être développés.

**Enfin, afin d'apporter un regard croisé aux collectivités, à la fois statutaire et opérationnel, et de sécuriser leur pratique, la direction a été associée à de nombreuses actions menées en transversalité avec d'autres directions du CIG :**

- La poursuite de la mise en place de la période de préparation au reclassement,
- L'accompagnement pour la mise en place des 1 607 heures,
- La campagne annuelle du RSU, anciennement REC,
- L'organisation d'ateliers sur le détachement et les avancements de grade avec le secrétariat de la CAP,
- La mise en place des lignes directrices de gestion,
- Le travail réalisé sur la mise en œuvre ou l'actualisation du RIFSEEP,
- Les conséquences de la loi de transformation de la fonction publique sur la santé au travail,
- L'accompagnement sur la création de CT propres pour des collectivités rattachées auparavant au CT du CIG,
- La dématérialisation des instances,
- Les journées de la prévention sur les horaires atypiques et les astreintes.



## 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,
- La réédition de deux ouvrages dans une version actualisée.

Ces différents supports ont notamment permis de présenter les évolutions récentes importantes, liées par exemple à la parution d'ordonnances visant à réformer la négociation collective, la protection sociale complémentaire, le droit à la formation de certains agents ou encore le régime de certains congés.

#### ► 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,
- Une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois,
- Un supplément annuel présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'Etat de l'année écoulée.

En 2021, la revue a ainsi notamment proposé :

#### → Des dossiers d'actualité :

- les modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat,
- les dispositions « fonction publique » des lois de financement de la sécurité sociale et de finances pour 2021,
- la mise en place du forfait « Mobilités durables »
- le versement du supplément familial de traitement (SFT) en cas de garde alternée,
- les dispositions « fonction publique » de l'ordonnance « Santé, famille » du 25 novembre 2020,
- l'actualisation des dispositions réglementaires relatives aux commissions administratives paritaires (CAP) et aux conseils de discipline,
- le rapport social unique (RSU) et la base de données sociales,
- les règles temporaires de calcul du capital décès,
- l'extension du complément de traitement indiciaire aux personnels non médicaux des EHPAD de la FPT,
- le renforcement de la protection sociale complémentaire résultant de l'ordonnance du 17 février 2021,
- l'élargissement du dispositif de don de jours de repos aux parents ayant perdu un enfant,

- le concours externe spécial d'accès à certaines écoles de la haute fonction publique,
- la refonte du régime applicable aux négociations et aux accords collectifs,
- les dispositions de la loi « Sécurité globale » relatives aux polices municipales,
- le renforcement de la formation de certains agents publics,
- la loi relative au passe sanitaire et à la vaccination obligatoire dans la FPT,
- les congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique,
- les comités sociaux territoriaux (conditions de création, compétences et composition),
- le renforcement du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- les dispositions « fonction publique » de la loi confortant le respect des principes de la République,
- les nouvelles dispositions relatives au temps partiel thérapeutique,
- l'appréciation des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier dans la perspective de l'organisation des élections professionnelles de 2022.

#### → Des dossiers experts :

- la période d'essai,
- le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
- le congé parental.

#### → Des dossiers pratiques pour les gestionnaires de paie :

- le régime des cotisations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

#### → Une présentation des décisions ou avis du Conseil d'Etat relatifs à la FPT, intervenus notamment sur les thèmes suivants :

- les conditions d'octroi de la protection fonctionnelle dans le cadre d'un différend entre un agent et son supérieur hiérarchique,
- la communication du bulletin de salaire et des mentions relatives aux heures supplémentaires,
- la candidature des agents occupant un emploi fonctionnel aux élections des représentants du personnel,
- les modalités d'accès aux procès-verbaux recueillis au cours de d'une enquête administrative,
- la condition d'aptitude à l'emploi pour le versement de l'allocation chômage,
- l'appréciation du motif du licenciement pour insuffisance professionnelle.



## ► 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.



## À signaler en 2021

### Des évolutions développées pour intégrer dans BIP les dispositions législatives du nouveau code de la fonction publique entrant en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2022.

- Sur le plan éditorial, une alimentation régulière de la page d'accueil par les juristes (le Focus) a permis aux utilisateurs de prendre connaissance rapidement des derniers textes et fiches publiés.
- De nouvelles fiches consacrées au dispositif de l'apprentissage ont été créées, élargissant ainsi le champ des domaines de BIP.
- La création ou la mise à jour de fiches en lien avec l'actualité, qui ont notamment porté sur :
  - la gestion de la crise sanitaire (COVID 19/1 à COVID 19/5),
  - la mise en place du forfait mobilités durables (TITABO),
  - les nouvelles dispositions relatives au CAP et conseils de discipline CAP (CAFGEN, FONGEN, etc.),
  - la modification temporaire des modalités de calcul du capital décès (CAPDEC),
  - le versement du complément indiciaire de traitement aux agents exerçant leurs fonctions dans les EHPAD (COMIND)
  - la refonte du régime de la négociation et des accords collectifs dans la fonction publique (SYNGEN, MISCEN),
  - la réforme du régime d'assurance chômage (CHOGEN, CHOINV, CHODRO, CHODUR, CHOALL, CHOCHA, CHOREA, CHOPER),
  - le droit à la formation de certains agents publics (FORGEN, FORFAC, NTIFOR, PARHAN),
  - La protection sociale complémentaire (PARTIC2022),
  - les congés de maternité et liés aux charges parentales (CONMAT, CONPAT, CONNAI),
  - la loi confortant le respect des principes de la République (CENGES, MISCEN, PROFON, DISIGN, PROHAR, etc.),
  - la déclaration sociale nominative (DESONO),
  - le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP),
  - les conditions de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (TELTRA),
  - la création des comités sociaux territoriaux (CSTELE, FSPCOM),
  - le versement de l'indemnité d'inflation (INDINF),
  - les nouvelles dispositions relatives au temps partiel thérapeutique (TEMTHE),
  - les dispositions « fonction publique » de la loi pour une sécurité globale (CADPOL, CADCHE, DIRPOL, STAPOL, STACHE, STADIR etc.).

## ► 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 de direction,
- **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 des revalorisations indiciaires (une mise à jour pour le volume 1 en juin 2021, une mise à jour pour le volume 2 en novembre 2021 et une pour le volume 3 en octobre 2021).

**À signaler** : En complément de l'abonnement papier, les abonnés disposent 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.

## ► La réédition de deux ouvrages

L'ouvrage consacré aux emplois fonctionnels de direction de la FPT

Une nouvelle édition actualisée de cet ouvrage a été publiée en septembre 2021, intégrant les évolutions introduites notamment par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.



## ► L'ouvrage « Fonction publique territoriale – Le statut en bref »

La quatrième édition actualisée de cet ouvrage destiné à un public de non spécialistes a été publiée en septembre 2021, dans la collection « Découverte de la vie publique » de la Documentation Française.



## ② L'activité de diffusion et promotion des publications

Une mission supervise 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, la mission accompagne la modernisation de la maquette des annales corrigées.

L'appel à un conseil externe spécialisé dans l'édition a permis à la mission de mener une étude complète sur la concession de service public conclue avec la DILA pour l'édition des publications. Elle conduit à considérer qu'un renouvellement de celle-ci à son terme fin 2022 n'est plus adapté aux besoins du CIG. Avec le recours à une assistance à maîtrise d'ouvrage, des solutions alternatives visant à internaliser une partie des missions déléguées pour mieux valoriser les publications juridiques et faciliter l'accès aux contenus des annales corrigées seront mises en place en 2022 pour répondre aux orientations stratégiques de l'établissement en lien avec la définition de la marque employeur et la refonte du site Internet. Une gestion intégrée du fichier des abonnés aux différentes publications favorisera son exploitation, notamment dans le cadre du projet « proximité ».

Le renouvellement en 2021 des abonnements pluriannuels de la banque BIP démontre le renforcement de l'intérêt de publics spécifiques (cabinets d'avocats spécialisés, mutuelles...) qui pourront faire l'objet d'une analyse plus approfondie en 2022 afin d'envisager en 2023 une campagne marketing ciblée. En effet, la Banque de données s'affirme comme une référence juridique en matière statutaire au-delà du monde territorial et permet d'envisager un élargissement du périmètre de diffusion.

Enfin, la création d'une rubrique « Focus BIP » sur le site Internet très régulièrement actualisée renforce la visibilité de la qualité des analyses juridiques et favorise le trafic sur le site.

### 3 L'activité de la mission optionnelle de prévention et de 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 pré-contentieux (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 2021, le CIG a fourni divers appuis dans la gestion de contentieux ayant trait aux ressources humaines de ses adhérents.

### 4 L'activité de conseil juridique interne

Le service du conseil juridique et du contentieux assure une mission de conseil interne auprès des directions du centre en appui de leurs interventions auprès des collectivités.

L'année 2021 a conduit à un nombre record de saisines (211) liées notamment aux conséquences de la crise sanitaire sur l'organisation du travail, celle des concours et le fonctionnement des instances du CIG.

Le service a aussi activement participé à différents groupes de réflexion, tels que ceux consacrés à l'enquête administrative ou à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEEC).

Il est également intervenu en support d'un certain nombre de services ou de directions dans le cadre de prestations réalisées à destination des collectivités, telles que des participations au « Jeudi de la prévention » relatif au télétravail et au droit à la déconnexion, dans le cadre des « Journées santé et sécurité au travail » lors de l'atelier portant sur le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes, ou dans le cadre de réunions avec des collectivités.

Il apporte aussi un appui important à la mission transverse « temps de travail – 1 607 heures », conduite par la direction de l'emploi et destinée à accompagner les collectivités qui le souhaitent dans la mise en œuvre des 1 607 heures :

- Un second cycle « temps de travail » a été mené auprès de 9 collectivités (4 temps d'échange) ;
- 7 collectivités ont bénéficié de l'offre sur-mesure (réalisation de diagnostics exhaustifs de leur organisation de travail, animation de groupes de travail sur différentes thématiques, tels que le télétravail, les horaires variables, les cycles annualisés, le règlement intérieur) ;
- « Canal RH » le 2 février 2021,
- Divers webinaires portant sur « La gestion du temps de travail : réglementation et application » auprès de certaines collectivités.

### 5 L'activité de traitement des contentieux et des précontentieux

Le service du conseil juridique et du contentieux a traité, au cours de l'année 2021, 25 contentieux portant essentiellement sur l'organisation des concours du fait notamment de l'aménagement de certaines épreuves lié au contexte de crise sanitaire.

### 6 L'activité de la documentation et des 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 40 000 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 plus de 2 000 ouvrages et un espace de consultation 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 médiation préalable obligatoire

La mission de MPO est proposée depuis le 1<sup>er</sup> avril 2018 par le CIG petite couronne en application du décret n°2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de MPO en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux. Cette expérimentation, qui devait initialement s'achever en novembre 2020, a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2021 par le législateur.

La saisine du médiateur constitue, dans le cadre de cette expérimentation, pour les agents des collectivités ayant adhéré à la mission de MPO, 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.

Spécialiste de la prévention des contentieux de la FPT, la médiatrice du CIG petite couronne intervient concrètement, lors d'un litige entre une collectivité territoriale et un agent public, pour aider les parties à renouer le dialogue et trouver par elles-mêmes, de manière structurée et en toute confidentialité, une solution amiable négociée dans l'intérêt des deux parties.

77 collectivités et établissements publics territoriaux sont adhérents à la MPO dans le ressort de la Petite Couronne. Ces employeurs représentent un effectif de plus de 44 600 agents, soit environ 30 % du nombre total d'agents territoriaux de la petite couronne et 11,5 % des effectifs relevant de la MPO au niveau national.

En 2021, le total des saisines reçues s'élève à 76, contre 59 en 2020. La notion de « saisines » s'entend de l'ensemble des courriers et courriels adressés à la médiatrice avant toute décision de recevabilité et qui ont fait l'objet d'une réponse écrite.

Le nombre de saisines déclarées recevables a été de 30 (contre 16 en 2020), dont 7 requêtes transmises par les tribunaux administratifs. Les 46 autres saisines ne relevaient pas du cadre réglementaire de la MPO.

Cinq médiations commencées en 2020 se sont achevées en 2021. 30 médiations ont été engagées au cours de l'année 2021.

Toutes les médiations poursuivies ou engagées en 2021 ont concerné des agents relevant de 17 collectivités différentes : 6 communes et 1 établissement public du Val-de-Marne, 5 communes et 1 OPH de la Seine-Saint-Denis et 4 communes des Hauts-de-Seine.

Quinze médiations se sont terminées à l'issue du processus en 2021 (contre 13 en 2020) : avec un accord des parties mettant fin au contentieux dans 12 cas et en l'absence d'accord dans 3 cas. S'agissant des médiations terminées, la durée globale d'achèvement s'établit à une moyenne de 4 mois. Cette durée s'avère toutefois extrêmement variable selon la complexité du dossier, la disponibilité des participants et le nombre de réunions nécessaires pour parvenir au terme du processus.

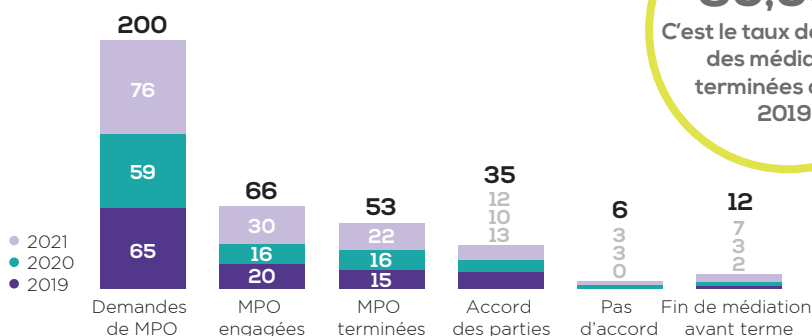


## Le champ de compétence du médiateur

### 7 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.

### Bilan récapitulatif des médiations enregistrées, instruites et terminées depuis 2019



**85,50%**  
C'est le taux de réussite des médiations terminées depuis 2019.

## Le référent déontologue

Au cours de l'année 2021, 220 saisines ont été enregistrées.

Une hausse de 65 % est constatée par rapport aux nombres de saisines enregistrées au cours de l'année 2020.

Les thèmes les plus fréquemment abordés sont ceux relatifs aux cumuls d'activités et création d'entreprise notamment sous la forme d'auto-entreprise.

Il est arrivé selon les circonstances d'attirer l'attention du demandeur sur un éventuel risque de conflits d'intérêts. Il a été constaté une augmentation sensible de ces cas au cours de l'année 2021.

La plupart des agents à l'origine des saisines sont des agents relevant de la catégorie C sollicitant de plus en plus un cumul d'activités. Le plus souvent aux fins d'obtenir un complément de rémunération.

La crise sanitaire, comme en 2020 a accentué le souhait des agents de cumuler une activité secondaire le plus souvent suite à une perte d'emplois de la conjointe ou du conjoint de l'agent.

Le référent déontologue peut également constituer pour les employeurs une aide à la rédaction d'outils comme les chartes ou règlements intérieurs porteurs de diffusion d'une culture déontologique et mettant en lumière les bonnes pratiques à adopter.

Cinq collectivités et établissements de la petite couronne ont sollicité l'accompagnement du référent déontologue dans le cadre de la diffusion des valeurs. Ces collaborations sont toujours en cours pour 2022.



## Une fonction créée au CIG en 2017

La fonction de référent déontologue est née de la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016. Cette dernière est venue consacrer la place de l'éthique publique et de la déontologie dans le statut des fonctionnaires encadré par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et plus particulièrement son article 25 qui mentionne les valeurs et les principes essentiels à la fonction publique comme l'impartialité, la neutralité, la probité, l'intégrité et la dignité des fonctionnaires.

C'est dans ce cadre que l'article 28 bis de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que « tout fonctionnaire a le droit de consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des obligations et des principes déontologiques (...). Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service ».

Le décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique est venu compléter le dispositif.

Il prévoit les modalités de désignation et de fonctionnement de la mission correspondante qui demeure obligatoire pour les centres de gestion.

Le référent déontologue émet des avis, donne des conseils aux agents qui le sollicitent.

Ces avis ne font pas griefs et sont insusceptibles de recours. De fait ils ne confèrent aucun droit aux agents.

Ces conseils recouvrent les thématiques suivantes : cumul d'activités, conflit d'intérêts, secret et discrétion professionnels, obéissance hiérarchique, devoir de réserve et la liberté d'expression, impartialité, la neutralité, intégrité et dignité dans l'exercice des fonctions, probité, laïcité.

S'agissant de cette dernière thématique, la circulaire ministérielle du 15 mars 2017 relative au respect du principe de laïcité dans la fonction publique prévoit également que les référents déontologues peuvent assurer la fonction de référent laïcité.

Par ailleurs le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique est venu compléter les missions du référent déontologue dans la mesure où il peut donner un avis éclairé aux employeurs territoriaux dans des cas bien précis (contrôle préalable au recrutement au regard des règles de déontologie, projet de départ vers le secteur privé des agents, création d'entreprise).

Dès lors que l'employeur a un doute sérieux sur la faisabilité du projet d'un agent dans les cas précités, il doit saisir le référent déontologue. Si ce dernier ne lève pas le doute, l'employeur doit saisir la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP).

## Mission de médiation sur demande des parties

Le CIG propose, depuis le 16 juin 2020, une convention-cadre de « médiation sur demande des parties ». Celle-ci ouvre la possibilité aux collectivités et établissements adhérents de recourir, en cas de besoin, concernant plus largement l'ensemble des litiges relatifs aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux et agents contractuels de droit public, à la mission de médiation du CIG via la signature d'une « convention tripartite d'entrée en médiation » établie au cas par cas entre la collectivité, l'agent concerné et la médiatrice du CIG. S'agissant des collectivités adhérentes, la médiatrice peut également être désignée par le président de la formation de jugement du tribunal administratif, après accord des parties, pour assurer le déroulement de certaines médiations intervenant à l'initiative du juge après le dépôt d'une requête au contentieux. Au cours de l'année 2021, 10 nouvelles conventions d'adhésion ont été signées, portant à 12 le nombre de collectivités et établissements publics adhérents à cette mission (plus de 8000 agents couverts).

## L'expertise en matière de procédures retraite CNRACL

**Dans le cadre de la convention de partenariat avec la Caisse des dépôts, le CIG continue d'assurer, pour les collectivités et établissements affiliés ainsi que pour leurs agents :**

- Une mission de contrôle, de conseil et d'assistance sur les dossiers tant en format papier qu'en dématérialisé.
- Une mission d'information pour le compte de ces fonds, portant sur la réglementation et les procédures :
  - Sous forme d'ateliers auprès des gestionnaires et les responsables de la fonction retraite.
  - Sous forme de séances d'actualités, pour toute nouveauté réglementaire ou procédurale.
  - Sous forme de séances d'information à destination des actifs proches de la retraite.
  - L'accompagnement personnalisé à la retraite consistant en un entretien effectué avec des actifs proches de la retraite, le sollicitant.



### ► Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

Parmi les dossiers contrôlés, la proportion de dossiers de liquidations (départs en retraite dans l'année) a fortement augmenté au cours des deux dernières années, passant de 55 % des dossiers contrôlés par le service en 2019 à 71 % des dossiers contrôlés en 2021.

Dans le tableau ci-dessous n'apparaissent que les procédures faisant l'objet d'une indemnisation de la part de la Caisse des dépôts.

Dossiers traités	2019	2020	2021
<b>Procédures dématérialisées</b>			
- Droit à l'information : RIS et EIG → QCIR	1027	570	685
- Pensions de retraite et demandes d'avis préalable	1534	1627	2038
<b>Procédures « papiers »</b>			
- Validations/Régularisations de services	124	53	42
- Demandes de rétablissements au régime général et à l'IRCANTEC	100	68	74
<b>Total</b>	<b>2 785</b>	<b>2 318</b>	<b>2 839</b>

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

- **Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à l'initiative du CIG**  
Encore cette année, les sessions de formation à destination des gestionnaires RH ont dû souvent être annulées du fait de la crise sanitaire. Elles ont repris à compter de décembre 2021. Seuls 15 gestionnaires RH ont pu être formés cette année.
- **Ateliers auprès des cadres et gestionnaires RH, à la demande de collectivités**  
Le service retraite est intervenu auprès des gestionnaires et responsables RH de 6 collectivités et établissements affiliés, ce qui représente 9 jours, sur la gestion des dossiers de retraite CNRACL, le droit à l'information et la dématérialisation des procédures. Il a également animé 3 réunions d'information, d'une demi-journée, dans le cadre d'une information générale destinée aux agents proches d'un départ en retraite.

## ► Une mission d'accompagnement personnalisé à la retraite

Au cours de l'année 2021, le service a effectué ses premiers entretiens dans ce cadre. 29 entretiens ont été réalisés entre les mois de juillet et décembre 2021.

S'ajoutent à ces actions des études de dossiers et des renseignements téléphoniques :

1 392 simulations (1 038 en 2020) traitées 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.

917 appels téléphoniques portant sur la réglementation traités par le service (832 en 2020) : questions variées concernant tous les dispositifs en matière de retraite CNRACL ou RAFFP.

## La mission d'assistance GRH aux collectivités

Ce service, intégré à la direction des ressources humaine du CIG, propose aux employeurs affiliés un accompagnement dans la prise en charge RH de leurs agents. Outre l'établissement de la paie des agents et des élus, le service gère pour le compte des collectivités et établissements publics, les processus RH 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 retraite. Cette nouvelle mission créée en 2018, qui s'adresse principalement aux entités ayant un effectif moyen en termes de taille, a continué à se renforcer en 2021.

L'objectif de cette mission vise à apporter aux collectivités de la petite couronne une assistance variée et polyvalente, avec une approche pragmatique, dans la gestion de leurs ressources humaines.

2021 a également vu le développement d'une réflexion sur la mise en place d'une prestation de prise en charge des allocations chômage pour le compte des collectivités en auto-assurance. Une mission qui va être amenée à se développer.

## Deux conventions de prestations facultatives

Pour le service retraite, l'année 2021 a été une année de renouvellement de son équipe, voyant le recrutement de 3 nouvelles gestionnaires sur 5.

L'activité du service a donc suivi la montée en expertise des nouvelles arrivées.

Au cours de l'année 2021, le service retraite a, par ailleurs, passé deux conventions de prestations facultatives de réalisation d'actes de gestion de retraite avec deux collectivités du territoire, en difficulté momentanée, sur le traitement de leurs dossiers, du fait d'un fort renouvellement de leurs gestionnaires RH ainsi que d'une forte augmentation des demandes de départ à la retraite.

Dans ce cadre, le service retraite intervient auprès des services RH concernés pour constituer des dossiers de retraite pour des agents qui doivent bénéficier prochainement de leur pension. Il utilise, par ailleurs, les dispositions de la convention de partenariat avec la Caisse des dépôts pour former les équipes, les accompagner dans leur montée en compétence et faire des entretiens retraite pour les agents concernés. 100 dossiers ont ainsi été saisis sur le site de la CNRACL, par les membres du service retraite entre mai et décembre 2021.

## Assistance sociale du travail

En 2021, l'activité du service a vu les effets de la crise sanitaire et du confinement de l'année précédente se poursuivre. L'augmentation des sollicitations des agents a été accompagnée d'une précarisation d'autant plus importante des situations. Des facteurs d'aggravation des situations sociales sont d'ores et déjà identifiables : isolement tant personnel que professionnel, dégradation de la santé, fracture numérique, fracture de la cellule familiale, rupture du lien avec l'employeur...

Le service a multiplié ses modalités d'intervention (visio, téléphone, présentiel, courriel) afin de proposer une écoute adaptée et attentive à chacun des agents sollicitant le service, notamment au regard de leur situation.

Les enjeux de l'ensemble des modalités de fonctionnement proposées sont avant tout l'accompagnement et le maintien du lien avec les agents ; les services des collectivités et bien sûr les référents ; la poursuite du travail partenarial et pluridisciplinaire avec les interlocuteurs tant internes qu'externes.

Ainsi, les professionnels du service ont été particulièrement attentifs à poursuivre un accompagnement en distanciel de qualité, prendre en charge les nouvelles situations même à distance, maintenir les points bilatéraux avec les référents RH ainsi que leur présence au sein des cellules santé et des autres instances auxquelles ils participent. Et cela par tous les moyens de communication mis à leur disposition tant par le CIG que par la collectivité.

Le recours accru aux nouveaux outils de communication et d'échanges a également eu pour conséquence de changer les modalités d'intervention des travailleurs sociaux dont les principales préoccupations sont la flexibilité, la disponibilité, le maintien du lien et l'accompagnement social des agents.

### ► Capitaliser sur l'expérience du confinement pour répondre aux difficultés des agents et des collectivités

Le contexte sanitaire a eu pour effet de modifier les organisations des collectivités et de leurs agents tout comme celles des partenaires. Par conséquent, la période du confinement a bousculé considérablement les méthodes de travail de chacun et donc l'intervention des professionnels du service social du travail. Des propositions de l'ensemble des acteurs ont été faites afin de répondre aux besoins des personnes en difficultés (création de plateforme téléphonique dédiée, aménagement des horaires et de l'accueil, adaptation des dispositifs au contexte d'urgence sanitaire, allègement des procédures, assouplissement au niveau de l'instruction des dossiers...).

### Le service a souhaité faire un bilan de cette première période de confinement en s'appuyant sur deux outils :

- des interviews de l'ensemble des travailleurs sociaux du service. Une dégradation de la situation sociale de certains agents a pu être constatée, la difficulté pour certains à s'adapter à la digitalisation du monde du travail favorisant les RPS et accentuant la fracture numérique, la privation d'un espace dédié rassurant et neutre garant du lien ont conduit à évoquer l'importance de l'écoute psychosociale et l'accentuation de la fracture numérique.
- un questionnaire adressé à un panel d'agents suivis durant cette période.

Ce premier travail de diagnostic effectué avec l'aide d'une stagiaire en 2<sup>e</sup> année à l'IRTS de Montrouge a permis de mettre en place des groupes de travail sur quatre thématiques : la fracture numérique, la technique du récit d'agent, l'importance de l'écoute psychosociale, l'élaboration d'un mode de fonctionnement avec les RH afin d'assurer le lien avec les agents absents.

Enfin, en rapport avec la gravité de la situation et les dispositifs mis en place par les pouvoirs publics, le service social a également proposé dans le cadre des webinaires de la direction de la santé et de l'action sociale une réflexion autour de la prévention de la violence conjugale au sein des collectivités territoriales et leurs établissements.

## Ergonomie et ingénierie de prévention des risques professionnels

### ► Une année de webinaires

En 2021, le service EIPRP a poursuivi le déploiement de ses missions complémentaires sous format webinar afin de maintenir son activité dans un contexte sanitaire contraint. Pas moins de 20 webinaires ont ainsi été proposés aux collectivités.

Certaines de ces manifestations ont été réalisées en collaboration avec des services internes du CIG (médecine préventive, service du conseil juridique et contentieux, direction du conseil et de l'expertise statutaires) mais aussi en faisant appel à des ressources externes institutionnelles (CRAMIF, OPPBTP, Santé Publique France) ou des collectivités territoriales telles qu'Alfortville, Bourg-la-Reine.



## ► Les jeudis de la prévention

Ces rencontres destinées aux préventeurs ont permis d'aborder les sujets de prévention des risques aussi bien sur des thématiques organisationnelles avec les questions de télétravail, astreintes et travail de nuit ou encore le dispositif de signalement que sur des thèmes techniques avec les risques liés aux poussières de bois en menuiserie, l'intervention en sécurité sur les véhicules électriques ou encore les nouvelles techniques de nettoyage.

## ► La rencontre de la prévention

La rencontre de la prévention de 2021 sur le thème « Bâtiment et santé des utilisateurs : la prévention dès la conception » s'est tenue du 9 au 11 mars 2021 sous format de 12 webinaires.

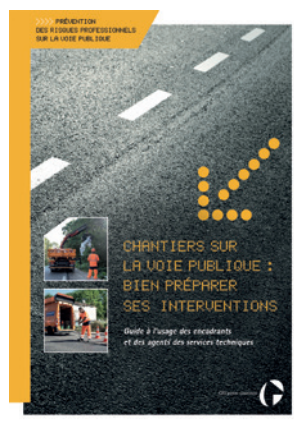
Le programme, qui a été élaboré autour du cycle de vie d'un bâtiment, s'est attaché à montrer que « l'intégration de la prévention à la conception est la meilleure assurance pour un futur plus sûr ». Cette programmation avait pour objectif de sensibiliser non seulement les acteurs de la prévention mais aussi les décideurs dans les collectivités.

Les différents échanges et ateliers ont montré d'une part que l'intégration de la sécurité et de la santé des utilisateurs et/ou occupants d'un bâtiment doit se faire le plus en amont possible et d'autre part, ils ont mis en évidence la place de chacun des acteurs de la prévention dans les différentes phases d'un projet de construction.

Puis, à travers l'exemple de la prévention du risque de chute de hauteur, le rôle et l'importance de la coordination de la sécurité protection de la santé (SPS) aussi bien au moment de la conception que de la maintenance ont été illustrés. Et enfin, la maintenance du bâtiment a été abordée autour de la programmation des vérifications générale, périodique ou encore de la gestion de l'amiante.



## ► Les travaux en réseaux de collectivités



La mise en réseau, action collective à destination des collectivités territoriales conventionnées avec le service EIPRP du CIG, s'est poursuivie en 2021. La finalisation des travaux du groupe de travail relatif à la signalisation temporaire de chantier s'est concrétisée par la rédaction de livrables élaborés conjointement entre le CIG et les collectivités du réseau.

Un guide général relatif à la signalisation temporaire de chantier et des fiches pratiques destinées aux agents œuvrant sur la voie publique ont ainsi été édités.

Le second groupe de travail en réseau, démarré en octobre 2020 sur le sujet des risques liés à l'amiante et regroupant les services opérationnels en charge de ces questions (direction bâtiment, voirie, préventeurs et ressources humaines), s'est déroulé sur 6 séances collectives jusqu'en décembre 2021.

Ce travail en réseau a été coanimé avec la CRAMIF et fait appel à des intervenants internes au CIG mais aussi externes tels que l'OPPBTP ou encore des collectivités de la petite couronne et aussi du nord et ouest de la France.

Les différents aspects de gestion et de maîtrise du risque d'exposition à l'amiante ont été abordés collectivement tant d'un point de vue réglementaire que pratique. Des temps de travail individuels avec les collectivités ont permis alors de construire le plan d'actions propre à chaque collectivité pour gérer ce risque.

## ► Les débuts de l'ergonomie

L'offre en matière d'interventions ergonomiques a débuté avec l'accompagnement d'une collectivité dans un projet architectural visant à regrouper et restructurer plusieurs services de la ville.

L'ergonome, à partir d'une compréhension fine des activités de travail, a mené une étude de faisabilité de ce projet de regroupement.

Cette étude vise à aider les responsables à formaliser la faisabilité de l'opération tant sur les aspects de localisation, considérant les besoins réels de surface, que sur les aspects financiers.

## ► La pluridisciplinarité au service des collectivités

Les services de l'EIPRP, de médecine préventive, du conseil, insertion et maintien dans l'emploi, ont piloté un projet pour proposer aux collectivités des démarches de prévention, notamment sur la prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de la restauration collective. Ce projet, mené en lien avec l'ANACT, marque par ailleurs une expérimentation de démarches transversales de ce genre visant à répondre au mieux aux besoins des collectivités et de leurs agents.

## Mission dispositifs psychosociaux

Pour la mission dispositifs psychosociaux, l'année 2021 a été marquée par l'arrivée d'un ergonome. Cela a permis de développer une nouvelle offre. S'ajoutent donc désormais aux dispositifs pérennes – analyse de pratiques, échange de pratiques, supervision – et aux dispositifs ponctuels – régulation, médiation, accompagnement – des interventions. Celles-ci sont ponctuelles et pluridisciplinaires (ergonome/psychologue). Elles commencent par une analyse de l'activité qui donne lieu à la rédaction d'un document. Ce dernier est ensuite travaillé en groupe(s). Sept commandes d'intervention ont été recensées en 2021, dont 2 se sont terminées.

Au cours de l'année 2021, cinq collègues psychologues vacataires ont rejoint le CIG, ce qui a permis à la mission de réaliser 390 vacations, 76 demi-vacations pour un total de 77 groupes dans 19 collectivités. Au 31 décembre 2021, 41 conventions étaient en cours.

Il est à noter que l'impact de la crise sanitaire a été sensiblement moins important que lors de l'année précédente, probablement en partie grâce à une meilleure préparation au travail à distance des collectivités et des intervenants.

## Médecine préventive

La pandémie de Covid-19 a continué d'impacter l'activité du service de médecine préventive sur toute l'année 2021. Les professionnels ont adapté leurs pratiques pour mener au mieux leurs missions auprès des collectivités et des agents. Grâce à une plateforme de téléconsultations agréée par le ministère de la Santé et à la dématérialisation progressive des dossiers de santé au travail, les médecins ont poursuivi le suivi médical des agents pris en charge. Les actions et les interventions se sont concentrées sur la prévention des risques engendrés par la pandémie de coronavirus, sans négliger les autres axes de la santé au travail. Les professionnels du service ont relayé avec régularité les nouvelles informations sanitaires ainsi que les dispositions réglementaires spécifiques à la gestion de la pandémie.

Le service est intervenu auprès d'une quarantaine de collectivités et établissements publics en 2021. La population d'agents prise en charge se caractérise par une nette prédominance féminine et un âge moyen supérieur à 46 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 ont engendré un taux élevé de surveillance médicale particulière, d'autant plus en temps de pandémie. Les médecins et infirmières du service ont été mobilisés tout particulièrement pour aménager les conditions de travail des agents vulnérables vis-à-vis d'une forme grave de la Covid pour limiter les situations d'autorisations spéciales d'absence. Du fait de la prévalence forte de pathologies chroniques en particulier pour les agents les plus âgés, cette attention a été très soutenue, ce que confirme la part des consultations non périodiques en 2021 avec 53 % du total réalisé. Nombre d'agents ont consulté le médecin de prévention alors qu'ils étaient en arrêt de travail à la recherche de conseils médicaux.

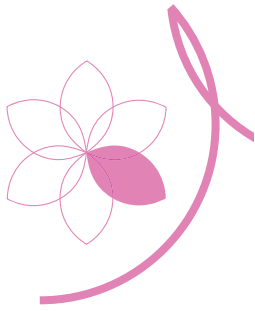
Il a été constaté une augmentation nette de la fréquence des pathologies psychologiques avec une recrudescence des manifestations anxio-dépressives pour tous les agents suivis. Les suivis médicaux des agents, préventifs ou curatifs, ont pris du retard pendant ces deux dernières années et le service constate une part importante d'agents en arrêt pour maladie ordinaire.

L'activité médicale a également été marquée par la participation des médecins, infirmières et assistantes de santé au travail au tracing des cas contacts Covid au sein des collectivités. En lien avec l'autorité territoriale, les agents, les référents Covid et les antennes départementales de l'Agence régionale de santé, les professionnels ont contribué à casser les chaînes de transmission du virus.

Comme les années antérieures, le service de médecine préventive s'est engagé dans les travaux transversaux de la direction de la santé et de l'action sociale et du CIG en contribuant aux réflexions sur la réforme de la médecine de prévention en fonction publique territoriale, sur la réforme des instances médicales ; aux webinaires consacrés à la loi santé et famille ; à l'animation de webinaires de la santé et de l'action sociale (décembre 2021). Par ailleurs, il est intervenu dans des webinaires des Jeudis de la prévention : « Enjeux et pérennisation du télétravail », « Nouvelles techniques de nettoyage des locaux », « Poussières de bois en menuiserie », « Horaires atypiques » et « Dispositif de signalement ».

Appuyé par la direction de l'emploi, le service de médecine préventive a poursuivi l'enquête « Gestion des ressources humaines et conditions de travail pendant la crise sanitaire Covid-19 » proposée aux collectivités de la petite couronne à trois reprises et qui a donné lieu à la publication de trois synthèses.

Enfin, le CIG poursuit son engagement à recruter et former des collaborateurs médecins en santé au travail. Cette année, le médecin coordonnateur a dirigé un mémoire de qualification en santé au travail pour l'un des collaborateurs médecins du service.



# Secrétariat des organismes consultatifs et promotion du dialogue social

En 2021, le CIG a assuré le secrétariat des organismes consultatifs et a contribué à la qualité du dialogue social. L'année a notamment vu la mise en place des lignes directrices de gestion promotion interne, le renouvellement d'une partie des membres du collège employeurs au sein des instances, l'allègement des compétences des CAP ainsi que le renforcement de l'accompagnement des affiliés.

## L'année 2021 a été caractérisée par :

- La mise en place au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI),
- Le renouvellement d'une partie des membres du collège employeurs au sein des instances,
- Le renforcement de l'accompagnement des affiliés en proposant des actions adaptées au contexte sanitaire : ateliers en visioconférence,
- L'évolution des services de la direction des organismes paritaires et de la promotion interne et plus particulièrement du service secrétariat CAP-CCP-CT (missions / effectifs),
- Impact de la loi TFP du 6 août 2019 : allègement des compétences des CAP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- L'entrée dans sa phase opérationnelle du projet de dématérialisation : CAP en formation ordinaire, promotion interne et référentiel agents,
- La proposition d'évolutions réglementaires pour fluidifier le fonctionnement des conseils de discipline,
- La refonte de l'arborescence informatique.

## Les instances paritaires placées auprès du CIG : CAP-CCP-CT

### 1 Les commissions administratives paritaires (CAP) en formation ordinaire

#### ► Séances – saisines

23 séances ont été organisées en 2021 pour les 3 catégories A, B et C et 135 saisines ont été examinées : 18 de catégorie A sur 7 séances, 9 de catégorie B sur 6 séances et 108 de catégorie C sur 10 séances.

Malgré le contexte sanitaire, toutes les séances de la formation ordinaire ont été maintenues, en mixte (présentiel et distanciel) pendant la période de l'état d'urgence et en décembre au vu des circonstances particulières liées à la Covid-19 (en application de l'article 27bis du décret n° 89-229 du 17 avril 1989).

#### ► Impacts réglementaires

Pour rappel, la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a allégé le champ des compétences des CAP. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne sont plus saisies sur les dossiers relatifs aux mutations et mobilités. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, elles ne sont plus saisies sur les avancements de grade, la promotion interne et les prorogations de stage.



## ► Accompagnement des collectivités et établissements publics affiliés

Depuis les dispositions de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, les dossiers relatifs aux détachements (depuis 2020) et aux avancements de grade (à compter de 2021) ne sont plus à soumettre pour avis préalable à la CAP et il revient désormais aux collectivités de se prononcer directement.

Compte tenu de la forte demande des DRH sur ces deux thématiques, le service secrétariat des CAP et la direction du conseil et de l'expertise statutaires ont organisé des ateliers afin d'accompagner les affiliés dans la gestion de leurs demandes, bien qu'elles ne soient plus de la compétence des CAP.

En 2021, des ateliers de deux demi-journées chacun (une première partie sur le rappel des règles statutaires et une deuxième partie sur des mises en pratique) ont été organisés en visioconférence et animés par ces deux services/directions : 3 ateliers ont été organisés sur le détachement et 3 ateliers sur les avancements de grade.

## ② Les commissions consultatives paritaires (CCP) en formation ordinaire

14 séances ont été organisées en 2021 pour les 3 catégories A, B et C et 27 affaires ont été examinées : 8 de catégorie A sur 5 séances, 2 de catégorie B sur 2 séances et 17 de catégorie C sur 7 séances.

Toutes les séances ont été maintenues en 2021 dans les mêmes conditions que pour les CAP pendant l'état d'urgence.

La volumétrie constatée en 2021 est dans la même proportion qu'en 2020. Seulement quelques cas de saisines sont utilisés : le licenciement pour inaptitude physique totale et définitive et le licenciement dans l'intérêt du service sont les plus transmis.



## ③ Le comité technique/CHSCT

Au 1<sup>er</sup> janvier 2021, relèvent du comité technique placé auprès du CIG de la petite couronne 49 collectivités et établissements publics affiliés employant moins de 50 agents et le CIG de la petite couronne lui-même, soit un effectif total d'environ 1 000 agents.

### ► Séances-saisines

**8 séances** ont été organisées et 112 affaires ont été examinées pour le CT et 14 pour le CHSCT.

Malgré le contexte sanitaire, toutes les séances ont été maintenues, en mixte (présentiel et distanciel) pendant la période de l'état d'urgence et en décembre au vu des circonstances exceptionnelles liées à la Covid-19 (en application de l'article 82 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021).

Sur 50 collectivités et établissements publics ayant leur CT placé auprès du CIG, 10 n'ont pas saisi le comité technique soit 20%.

La gestion du CT nécessite un accompagnement spécifique des collectivités et établissements employant moins de 50 agents qui ne disposent pas toujours dans leurs structures de ressources suffisantes.

Les chantiers menés à la suite de la parution de la loi de transformation de la FP du 6 août 2019 et devant faire l'objet d'une présentation devant le CT en sont la preuve. La réforme du temps de travail (passage aux 1 607 heures) et les lignes directrices de gestion notamment ont nécessité de nombreux échanges avec les affiliés et plus spécifiquement avec ceux employant moins de 50 agents pour lesquels un accompagnement plus individualisé a été parfois demandé. Les directions de l'emploi et du conseil et de l'expertise statutaires du CIG ont mené plusieurs actions en ce sens. Le service secrétariat des CAP-CCP-CT a également été directement très sollicité par ces affiliés.

Pour chacun de ces dossiers, le CT placé après du CIG a examiné en 2021 : 31 saisines sur la réforme du temps de travail et le passage aux 1 607 heures ainsi que 11 saisines sur l'établissement des lignes directrices de gestion (LDG).

## ► Accompagnement des affiliés

En collaboration avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires, le service a accompagné 1 collectivité et 2 établissements publics qui ont ou vont quitter le CT placé auprès du CIG car leurs effectifs ont dépassé le seuil de 50 agents.

Quatre réunions d'informations en visioconférence se sont tenues sur le rôle et les compétences du CT-CHSCT, l'organisation des élections, l'exercice du droit syndical, le fonctionnement du CT-CHSCT.



## 4 Les conseils de discipline des fonctionnaires (CAP) et des contractuels de droit public (CCP)

### ► CAP en formation disciplinaire

Le service a réceptionné en 2021, 110 saisines : 9 de catégorie A, 13 de catégorie B et 88 de catégorie C.

36 séances des conseils de discipline pour les fonctionnaires territoriaux ont été organisées : 126 affaires ont été programmées et 89 avis ont été rendus. Parmi ces avis rendus, 64 ont été moins sévères que la sanction demandée, 20 conformes à la sanction demandée et 5 plus sévères que la sanction demandée.

Les défauts de quorum ont persisté mais ont été moins nombreux que les années précédentes : 16 en 2021 contre 28 en 2020. Par ailleurs, 9 demandes de report ; 10 retraits d'affaires (dont 5 déjà programmées) et 2 demandes d'expertise ont été enregistrés.



## ► CCP en formation disciplinaire

Le service a réceptionné en 2021, 31 saisines : 4 de catégorie A, 4 de catégorie B et 23 de catégorie C.

12 séances des conseils de discipline pour les agents contractuels de droit public ont été organisées : 32 affaires ont été programmées et 28 avis ont été rendus. Parmi ces avis rendus, 14 ont été moins sévères que la sanction demandée et 14 conformes à la sanction demandée.

Le secrétariat des conseils de discipline a enregistré 2 défauts de quorum ; 0 demande de report ; 6 retraits d'affaires (dont 2 déjà programmées).

La volumétrie constatée en 2021 est dans la même proportion qu'en 2020.

## ► Impacts du contexte sanitaire sur l'activité des conseils de discipline

Compte tenu de la nature de l'instance et de l'importance des débats contradictoires, les séances ne peuvent se tenir qu'en présentiel. Aussi, pendant toute la période du 3<sup>e</sup> confinement, du 22 mars au 30 avril 2021, l'activité des conseils de discipline a été suspendue.

8 séances des conseils de discipline (1 CCP et 7 CAP) ont été reportées avant l'été, soit un total 25 affaires (20 de la CAP C, 3 de la CAP B, 1 de la CAP A et 1 de la CCP C).

## ► Accompagnement des affiliés

**La journée d'information concernant la procédure disciplinaire qui se déroulait habituellement en présentiel a été adaptée au contexte sanitaire et remplacée par un atelier de 3 modules d'une demi-journée chacun organisés en visioconférence :**

- **1<sup>er</sup> module** : « la recherche de l'existence d'une faute »,
- **2<sup>e</sup> module** : « l'élaboration du dossier disciplinaire et le respect des droits de la défense »,
- **3<sup>e</sup> module** : « l'avis du conseil de discipline et la prise de décision ».

Trois ateliers ont été organisés en 2021 (mars, avril et décembre).

## ► Proposition d'évolutions réglementaires pour fluidifier le fonctionnement des conseils de discipline

Trois propositions d'évolution réglementaire visant à fluidifier le fonctionnement des conseils de discipline ont été portées devant les pouvoirs publics :

- Faire disparaître la limite du nombre de suppléants pour la présidence des conseils de discipline,
- Faire évoluer le montant de la vacation des magistrats, présidents des conseils de discipline inchangé depuis 1995,
- Revoir les modalités de calcul du quorum en CAP pour qu'elles soient identiques à celles de la CCP.

## 5 Le renouvellement des membres du collège employeurs au sein des instances (CAP-CCP-CT)

Une partie des membres du collège employeurs qui siègent dans les instances ont été remplacés fin 2021 car leurs obligations n'étaient plus compatibles avec les disponibilités demandées ou leur mandat avait cessé.

Ces nouvelles désignations ont fait suite aux propositions reçues après l'envoi d'un courrier du président du CIG fin septembre aux maires et président du territoire afin de les solliciter.

Le conseil d'administration lors des séances du 5 octobre 2021 et du 23 novembre 2021 a désigné 10 nouveaux élus pour siéger au sein des CAP (6) et des CCP (4).

Parmi ces nouveaux élus, 4 sont issus des Hauts-de-Seine, 3 de la Seine-Saint-Denis et 3 du Val-de-Marne.

Quant au comité technique, 1 nouvel élu ainsi que 3 nouveaux représentants des collectivités ou des établissements affiliés dont le CT relève du CIG ont intégré la liste des membres du collège employeurs à la fin de l'année 2021.

Après une année de promotion interne basée sur ces nouvelles modalités, les LDG-PI ont démontré leur pertinence et aucune difficulté majeure n'a été rencontrée.

## La promotion interne

### ► Les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne (LDG-PI)

Pour rappel, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les commissions administratives paritaires (CAP) n'ont plus à donner leur avis sur les projets de listes d'aptitude établies au titre de la promotion interne. La sélection des fonctionnaires proposés par les collectivités et établissements publics affiliés s'opère, par le CIG de la petite couronne, au regard des lignes directrices de gestion en matière de promotion interne (LDG-PI).

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

Les LDG-PI pour la petite couronne ont été arrêtées par le président du CIG le 15 décembre 2020 après un cycle de concertation de 2 mois auprès des comités techniques locaux des 178 collectivités et établissements publics affiliés (collectivités et établissements de plus de 50 agents, CT communs aux villes/CCAS/CDE) ayant confié la promotion interne au CIG, et ayant permis de dégager près de 80 % d'avis favorables.

Ces LDG-PI ont donc guidé l'instruction des dossiers des fonctionnaires proposés à la promotion interne depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Après une année de promotion interne basée sur ces nouvelles modalités, les LDG-PI ont démontré leur pertinence et aucune difficulté majeure n'a été rencontrée.

Cependant, après l'instruction des 4 sessions de 2021 et dans l'intérêt des fonctionnaires concernés, il s'est avéré nécessaire de préciser deux d'entre-elles, à savoir celle relative à l'appréciation de la « valeur professionnelle » des fonctionnaires proposés et celle relative aux « fonctions exercées ».

La mise en œuvre de ces évolutions a nécessité un cycle de consultation des CT locaux des collectivités et établissements publics affiliés conformément aux dispositions de l'article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

## ► La révision partielle de 2 LDG-PI avec un cycle de consultation des CT locaux

Deux LDG-PI ont été partiellement revues en 2021 pour faciliter le bon déroulement des promotions internes prévues dès 2022.

- **LDG « Valeur professionnelle »** : possibilité de fournir le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) de l'année N-2 (lorsque la collectivité ou l'établissement n'est pas en mesure de fournir celui de l'année N-1).
- **LDG « Fonctions exercées »** : il ne sera plus fait référence aux fonctions « actuelles » pour tenir compte de l'ensemble de la carrière du fonctionnaire, et non du seul dernier poste occupé, ni à la condition d'exercice de fonctions « depuis au moins 1 an ». Les fonctions exercées restent cependant appréciées à la date du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude.

Après un avis favorable du CT placé auprès du CIG le 18 novembre 2021, ce projet a été communiqué à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés afin qu'il fasse l'objet d'une consultation auprès de leurs comités techniques. Les autorités territoriales ont disposé d'un délai de 2 mois (19 novembre 2021 au 18 janvier 2022) pour transmettre au CIG les avis rendus par leurs propres comités techniques. Pour rappel, à défaut de consultation des CT locaux, les comités techniques sont réputés consultés et avoir émis un avis favorable.

Article 16 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des CAP.

À l'issue de cette consultation, l'avis des 2 collèges, représentants du personnel et représentants des employeurs, a été recueilli. Compte-tenu de la large majorité d'avis favorables qui s'est dégagé, 95 % des avis rendus, le Président du CIG a arrêté le 20 janvier dernier, les deux LDG-PI révisées telles que proposées aux comités techniques locaux.

Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux cadres d'emplois inscrits aux sessions programmées dès 2022.

Il est rappelé que les LDG-PI sont communes aux collectivités et établissements affiliés ayant confié au CIG de la petite couronne la procédure de promotion interne.

## ► Un collège employeurs chargé d'assister le président du CIG dans l'établissement des listes d'aptitude au titre de la promotion interne

Dans le cadre de la mise en place des LDG-PI, l'article 30 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit que le président du centre de gestion puisse se faire assister pour l'établissement des listes d'aptitudes au titre de la promotion interne du collège composé des représentants des employeurs des collectivités affiliées. Cette disposition étant inscrite dans la

partie propre aux commissions administratives paritaires (CAP), il a été confirmé par le service conseil juridique et contentieux du CIG et par la DGCL que ce collège ne pouvait être composé que de représentants et de représentantes des collectivités et établissements publics affiliés siégeant actuellement au sein des CAP placées auprès du CIG.

Le président du CIG petite couronne a donc souhaité se faire assister par un collège unique comprenant 6 représentants (3 hommes et 3 femmes) issus des 3 catégories des CAP et des 3 départements du territoire (92, 93, 94).

## ► Les sessions de promotion interne en 2021

Quatre sessions de promotion interne ont été organisées en 2021 (13 avril, 15 juin, 12 octobre et 30 novembre) pour un accès à 6 grades :

- Conservateur du patrimoine (au choix),
- Conservateur des bibliothécaires (au choix),
- Animateur (au choix),
- Animateur principal de 2<sup>e</sup> classe (examen professionnel),
- Agent de maîtrise (au choix et après examen professionnel),
- Attaché (au choix).

Concernant la PI des conservateurs du patrimoine, il est à noter que les éléments déclaratifs des affiliés recueillis par la promotion interne n'a pas permis de dégager au moins une possibilité d'inscription sur la liste d'aptitude.

## Nombres de fonctionnaires concernés

---

**Promouvables déclarés par les autorités territoriales** : 24 284

---

**Proposés par les autorités territoriales** : 1 702

---

**Inscrits sur les listes d'aptitude** : 981 (522 hommes / 459 femmes)

---

Parmi les 1 702 dossiers de fonctionnaires proposés, 425 fonctionnaires ne remplissaient pas les conditions réglementaires : 410 n'avaient pas accompli les obligations liées à la formation statutaire (FSO) et 15 ne remplissaient pas les conditions liées aux services effectifs.

## ► L'accompagnement des affiliés

Du fait du contexte sanitaire, les ateliers menés habituellement par le service promotion interne pour accompagner les affiliés dans l'instruction des dossiers et l'utilisation du logiciel SNAPI n'ont pu être organisés en 2020 et en 2021 car ils ne peuvent se tenir qu'en présentiel (pratique du logiciel dans une salle dédiée au CIG). Ils seront remis en place dès que le contexte sanitaire le permettra.

Un accompagnement spécifique portant sur la présentation des LDG-PI a été proposé en visioconférence à 4 villes et 1 établissement public territorial.

## Comité médical interdépartemental (CMI)

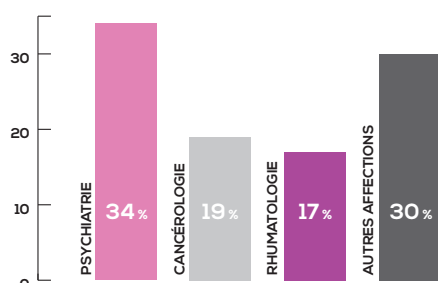
Le nombre de dossiers reçus en 2021 par le secrétariat du comité médical interdépartemental (CMI) est de 4 643, soit une moyenne mensuelle de 386.

En 2021, 4 533 avis ont été rendus au cours de 36 séances, soit 125 dossiers en moyenne par séance.

Plus de 3 500 rendez-vous auprès de médecins agréés ont été programmés.

En 2021, 40 avis rendus par le CMI ont fait l'objet d'un recours auprès du comité médical supérieur (CMS). 21 ont été examinés en 2021 par le CMS qui a confirmé l'avis rendu en premier ressort par le CMI.

### Avis rendus : maladies concernées



## Commission de réforme interdépartementale (CRI)

Le nombre de saisines reçues en 2021 par le secrétariat de la CRI est de 2 365, soit une moyenne mensuelle de 197.

En 2021, le secrétariat de la CRI a organisé 43 séances comportant en tout 82 commissions\* (dont 9 pour un établissement non affilié au CIG et 15 pour les collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP).

2 470 dossiers ont été présentés au cours de ces séances.

Une commission (pour l'établissement non-affilié au CIG) a dû être reportée en raison d'un défaut de quorum.

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

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

- 43 commissions pour les agents de catégorie C ; 2 164 avis ont été rendus.
- 7 commissions pour les agents de catégorie B au cours desquelles 110 avis ont été rendus,
- 9 commissions pour les agents de catégorie A au cours desquelles 140 avis ont été rendus.

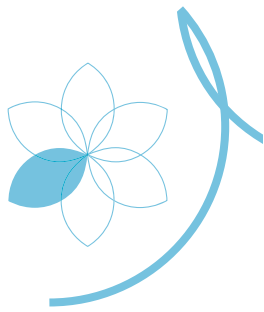
En 2021, en moyenne par séance, entre 5 et 6 agents sont venus consulter leur dossier ou en ont demandé la communication (soit 9,4 % des dossiers) et entre 1 et 2 agents ont été entendus ; ce dernier chiffre est en baisse par rapport aux années précédentes (en 2019 et en 2020, en moyenne, 3 agents étaient entendus par séance).

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

	2019		2020		2021	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	571	22	438	21	455	18
Accident de trajet	227	9	177	9	190	8
Maladie professionnelle	819	31	632	31	680	28
Retraite pour invalidité	518	20	380	18	468	19
Allocation temporaire d'invalidité	380	14	360	17	547	22
Autres*	110	4	84	4	130	5
<b>TOTAUX</b>	<b>2 625</b>	<b>100</b>	<b>2 071</b>	<b>100</b>	<b>2 470</b>	<b>100</b>

\* Reclassement/aptitude/inaptitude (74), disponibilité d'office (28), retraite à jouissance immédiate (2), majoration tierce personne (14), allocation d'invalidité temporaire (1), pension d'orphelin infirme (7), temps partiel thérapeutique (4)





# Organisation des concours et des examens professionnels

L'année 2021 s'est caractérisée par un niveau très soutenu de l'activité, avec un nombre global de candidats inscrits de 16 923. L'organisation des concours et examens professionnels s'est poursuivie malgré la crise sanitaire. Trois opérations, initialement prévues en 2020, se sont déroulées en 2021. On notera également la création d'un groupe projet sur l'attractivité de la FPT, la dématérialisation des inscriptions et la mise en ligne d'une plateforme unique d'inscription pour les concours et les examens professionnels.

## Le concours de gardien-brigadier de police municipale (session 2020 reportée)

Ouverte pour un total de 260 postes (130 pour le concours externe, 78 pour le concours interne réservé aux ASVP et 52 pour le concours interne réservé aux gendarmes adjoints volontaires et aux adjoints de sécurité), la session 2020 des concours de gardien-brigadier de police municipale comptait 2 222 inscrits (autorisés à concourir) pour 2 427 dossiers reçus.

Les épreuves écrites, initialement programmées le 5 mai 2020, ont été reportées au 5 janvier 2021. Elles se sont déroulées sur deux sites distincts : dans les locaux du CIG de la Petite Couronne, à Pantin, et au Parc Floral de PARIS, dans le strict respect du protocole sanitaire définis par les centres de gestion.

1 034 candidats seulement étaient présents à toutes les épreuves écrites d'admissibilité, ce qui représente un taux d'absentéisme global de 46,53 %.

Les 438 candidats admissibles ont ensuite été convoqués le 20 avril 2021 pour les tests psychotechniques. Elaborés sous l'égide d'un groupe de travail national, les tests ont été utilisés à la même date et aux mêmes heures par tous les centres de gestion organisateurs des concours.

L'épreuve sportive, qui a mobilisé tous les agents du service opérationnel, a eu lieu le 15 juin 2021, au stade Charles Auray, à Pantin.

Les épreuves orales obligatoires, prévues du 7 au 11 juin 2021, se sont tenues à Pantin, dans les locaux du CIG.

Le jury a souhaité réaffirmer la nécessité de professionnaliser la filière sécurité, afin d'offrir aux collectivités des agents compétents et fiables, capables d'assurer le développement des politiques publiques de sécurité. 255 candidats ont ainsi été déclarés admis.

Les 260 postes ouverts n'ont donc pas été pourvus. Le jury a tenu à souligner qu'en dépit d'une demande forte de recrutement des collectivités, la réussite aux concours de police municipale nécessite un niveau de connaissances et de compétences indispensables.

## Le concours de technicien et technicien territorial de 2<sup>e</sup> classe (session 2020 reportée)

Le CIG de la petite couronne a organisé, le 14 avril 2021, pour l'inter-région Ile-de-France Centre-Val de Loire, les épreuves écrites des concours de technicien et technicien territorial principal de 2<sup>e</sup> classe, sur la base de sujets nationaux élaborés par la cellule pédagogique nationale.

Sur les 4 605 candidats convoqués, 2 526 se sont présentés, soit un taux de participation de 54,85 %.



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 le logiciel les noms des candidats absents ; elle permet également aux candidats de disposer de leur attestation de présence dans un délai très court.

Les copies des candidats ont été numérisées par scanner, puis distribuées aux correcteurs via une interface internet, éliminant tout risque de perte ou de détérioration de copie. Les correcteurs ont ainsi la possibilité de corriger à distance.

Cette solution, intéressante en termes de développement durable et de sécurité, est par ailleurs particulièrement appréciée en ces temps de crise sanitaire.

## Le concours de rédacteur territorial



Le CIG a organisé la session 2021 des concours de rédacteur territorial pour le compte des centres de gestion de l'inter région Ile-de-France Centre-Val-de-Loire.

La période de retrait des dossiers courrait du 9 mars au 14 avril 2021, la clôture des inscriptions intervenant le 22 avril 2021. La procédure d'instruction, qui concernait les 7 297 dossiers d'inscription reçus, a abouti au rejet de 241 candidatures, 7 056 candidats ont donc été autorisés à concourir, ce qui représente un ratio de 8,82 candidats inscrits pour 1 poste.

La diminution du nombre d'inscrits amorcée en 2019 se poursuit. Si la session 2017 (organisée par le CIG PC) comptait 11 403 candidats autorisés à concourir, la session 2019 (organisée par le CIG GC) n'en comptait plus que 8 989. La session 2021, avec ses 7 056 candidats, confirme donc une baisse de l'attractivité de ces concours, à relativiser toutefois au regard de la crise sanitaire.

Les épreuves écrites d'admissibilité se sont déroulées le 14 octobre 2021 dans les locaux du CIG petite couronne, à Pantin, et au Parc des expositions de Paris-Nord Villepinte. Compte tenu de la situation sanitaire née de l'épidémie de Covid 19, le protocole sanitaire arrêté par les centres de gestion a été strictement appliqué.

4 417 candidats se sont présentés aux épreuves écrites, soit un absentéisme global de 37,37 %.

Sur cette opération, les émargements et la correction des copies ont été dématérialisés avec les mêmes avantages évoqués plus haut : diminution de la consommation de papier et des frais d'impression, gain de temps pour les assistants concours, transmission rapide aux candidats de leur attestation de présence, sécurisation du processus de correction des copies et prise en compte des contraintes liées à la crise sanitaire.

1 155 candidats ont été déclarés admissibles par le jury. Les épreuves orales sont programmées du 7 au 18 février 2022.

## La promotion de la FPT

Le service pédagogique de la direction des concours du CIG a proposé, au cours de l'année 2021, la création d'un groupe de travail inter-directions consacré à la promotion de la fonction publique territoriale. Les directions de l'emploi, des concours et de la communication ont en effet manifesté un intérêt commun pour cette thématique.

Outre ces trois directions, le groupe de travail réunit des représentants de filières en tension de la FPT, mais aussi des représentants des organismes syndicaux et le partenaire incontournable qu'est le CNFPT.

**Le groupe projet s'est réuni mensuellement afin de poursuivre et développer les actions préalablement initiées par les directions de l'emploi et des concours. Une démarche a émergé autour de trois objectifs :**

- Faire connaître la FPT
- Donner envie de passer les concours,
- Cibler les partenariats sur des métiers en tension.

La méthode de travail du groupe projet est « inductive » ; il s'agit de construire des outils de promotion de la FPT adaptés au territoire en partant de questions concrètes soulevées par les équipes et nos partenaires sur le terrain.

Les participations aux divers salons et les interventions extérieures se sont poursuivies malgré le contexte sanitaire incertain (intervention dans les ateliers « auxiliaires de puériculture » de l'IFSI de Bobigny).

Des vidéos de promotion de certains métiers ont été réalisées (chargé des opérations de voirie, responsable de la commande publique, gestionnaire comptable).

Le groupe de travail sera pérennisé comme lieu d'échange et de construction de solutions pratiques pour améliorer l'attractivité de la FPT.

## La création du « kit d'accueil de l'intervenant pédagogique »

Le service pédagogique a conçu un module destiné aux intervenants pédagogiques nouvellement recrutés (membres des jurys, correcteurs, examinateurs et concepteurs de sujets). Ce module, intitulé « être jury de concours au CIG de la petite couronne » est conçu autour de huit grands chapitres et s'appuie sur des témoignages filmés. Après avoir décrit les différentes étapes des concours et des examens professionnels, il présente le rôle du concepteur de sujets, celui du correcteur, de l'examineur et du membre du jury réglementaire.

## La participation du CIG à des chantiers nationaux

En sus de sa participation « habituelle » aux travaux de la cellule pédagogique nationale (près de 90 sujets ont été élaborés par les cadres pédagogiques), le CIG petite couronne a conduit les travaux préparatoires à l'adoption par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) du calendrier national pluriannuel 2022-2024 des concours et examens.

### Sous l'égide de l'ANDCDG et de la FNCDG, il a également contribué à divers groupes de travail chargés :

- De réfléchir aux adaptations des épreuves des concours organisés pendant la crise sanitaire,
- D'accompagner la mise en œuvre de la plateforme nationale d'inscription unique « concours-territorial.fr » en collaboration étroite avec le GIP,
- D'anticiper et préparer le transfert vers les centres de gestion des concours et examens professionnels de catégories A et B de la filière sapeurs-pompiers professionnels, organisés jusqu'ici par la Direction Générale de la Sécurité Civile et de la Gestion des Crises (DGSCGC).

## Du changement dans les demandes d'aménagement d'épreuves formulées par les candidats porteurs de handicap

L'octroi d'aménagements d'épreuves est désormais subordonné à la seule production d'une demande du candidat accompagnée d'un certificat médical délivré par un médecin agréé. Cet allègement de la réglementation conduit non seulement à une augmentation du nombre de demandes, mais aussi à une plus grande variété des aménagements sollicités.

## Des inscriptions totalement dématérialisées

Depuis juillet 2021, les candidats doivent saisir les éléments relatifs à leur candidature sur le logiciel de préinscription. A l'issue de cette saisie, un formulaire est généré, qui doit être conservé. Un espace sécurisé est automatiquement créé. Les candidats sont invités à s'y connecter immédiatement pour valider leur inscription et déposer les pièces justificatives requises. Les assistants concours ont dû renforcer l'accompagnement des candidats déroutés par ce changement dans la procédure de préinscription (plate-forme unique, absence de dossier papier).

L'examen de la recevabilité des candidatures s'effectue sur écran, via le logiciel concours. Il n'y a plus de dossier papier envoyé par voie postale, ce qui allège considérablement le travail du service courrier.

En outre, ce mode opératoire permet aux assistants concours de bénéficier du

télétravail au même titre que les autres agents de la Direction, puisque l'instruction des dossiers peut se faire à distance. Cette possibilité de travail à distance a été l'occasion pour le service opérationnel de réinterroger les procédures de travail et de supprimer ou de faire évoluer certains documents utiles à l'organisation des opérations.

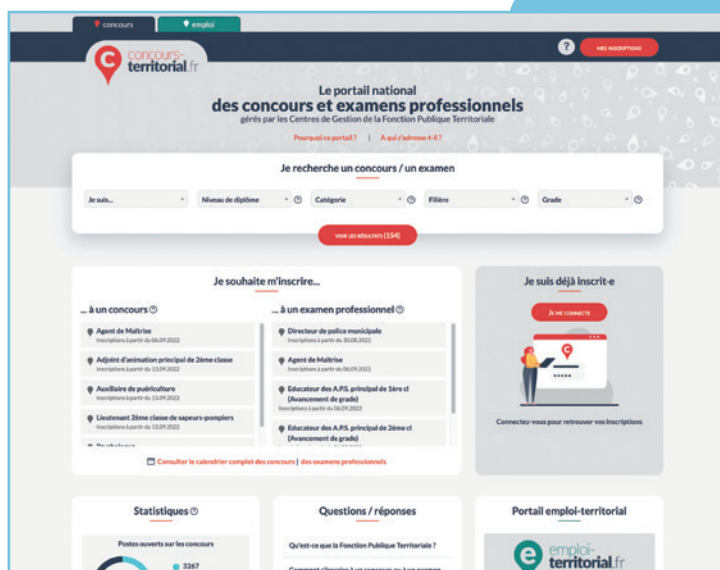
Tous les échanges avec les candidats passent désormais par l'intermédiaire de l'espace sécurisé. Les convocations, les courriers de résultats, les copies, fiches de correction et fiches d'entretien y sont déposés. Le service opérationnel a évalué que la diminution des correspondances et des documents d'organisation des épreuves permet en moyenne une économie de 3 fois le nombre d'inscrits (papier, enveloppes, affranchissements, reprographie).

Les convocations, les courriers de résultats, les copies, fiches de correction et fiches d'entretien sont déposés sur un espace sécurisé.

## Une plateforme unique d'inscription pour les concours et les examens professionnels

Le site « concours territorial » a été mis en ligne au printemps 2021. Il a été créé par le GIP informatique des centres de gestion afin de mettre en œuvre les limitations d'inscriptions définies à l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et du décret n° 2021-376 du 31 mars 2021. Selon ces textes, lorsque plusieurs centres de gestion organisent simultanément un concours permettant l'accès à un emploi d'un même grade, les candidats ne peuvent pas figurer sur plusieurs listes des admis à participer, quelles que soient les modalités d'accès au concours.

Ce site est par ailleurs une porte d'entrée, qui facilite les inscriptions aux concours et examens professionnels organisés par les centres de gestion de la fonction publique territoriale.



### Quelques chiffres 2021 à retenir

- 18 concours et 3 examens professionnels
- 16 923 candidats inscrits
- 9 612 candidats présents aux épreuves écrites
- 2 118 lauréats
- 7 jours d'épreuves écrites
- 48 jours d'épreuves orales
- 15 jours d'examen des dossiers professionnels dans le cadre des nouvelles épreuves de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.



# Développement durable

En 2021, la politique de développement durable a été poursuivie, animée notamment par un groupe projet composé d'agents volontaires, afin de favoriser la pratique du vélo et limiter l'impact des masques chirurgicaux liés à la crise sanitaire.

## Favoriser la pratique du vélo

Les agents du CIG petite couronne sont de plus en plus nombreux à choisir un mode de transport alternatif pour leurs déplacements privés comme pour leurs déplacements domicile-travail. Certains ont ainsi rapidement fait le choix du vélo.



Mais certains ont encore des appréhensions concernant le fait de se déplacer à bicyclette : problème d'itinéraire ou de matériel, question du trafic et de la distance, manque de pratique... Il a donc été question pour le groupe projet sur le développement durable de lever les freins à la pratique du vélo.



Le groupe projet a dans un premier temps investi dans une station de service pour vélos. Cet équipement en libre-service, installé au 1<sup>er</sup> sous-sol, permet la réparation et le gonflage de tous les vélos. Cette station est fabriquée en France.

Pour éviter l'embouteillage, l'achat et l'installation de racks de stationnements supplémentaires a été effectuée. De plus, une zone cycliste est désormais matérialisée au sol.

Enfin, la direction des ressources humaines et d'assistance GRH aux collectivités et le groupe projet développement durable ont proposé des ateliers de sensibilisation à la pratique du vélo.

### Chaque atelier se déroulait par niveau en deux temps :

- une partie théorique : conseils sur le matériel (vélo, équipements, habillement...), sur la circulation en ville et ses contraintes spécifiques ;
- une partie pratique (en particulier pour les débutants) pendant laquelle les participants étaient invités à apporter leur vélo.

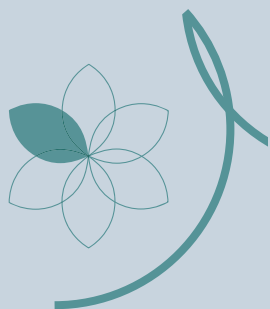
## Limiter l'impact des masques



La pandémie a fait apparaître un nouveau déchet : le masque chirurgical. Le service de la logistique et le groupe projet développement durable ont donc proposé de mettre en place un système de collecte pour permettre le recyclage des masques usagés, afin de concilier santé et préservation de l'environnement.

Les masques sont collectés, broyés puis transformés en granulés de plastique, utilisés par des plasturgistes pour la production de nouveaux objets en polypropylène.

Grâce à ce tri, les masques contenant potentiellement du virus sont traités et leurs matériaux sont valorisés pour leur donner une seconde vie, au lieu d'être incinérés.



## Une stratégie financière tournée vers les affiliés

Marqué par les effets de la crise sanitaire, l'exercice 2021 a concrétisé la stratégie financière fixée par l'établissement : accompagner les affiliés par une qualité de service avérée... tout en développant de nouvelles ambitions répondant aux attentes des affiliés.

### Une section d'investissement témoignant des actions menées pour maintenir la qualité de service rendu aux affiliés et assurer de bonnes conditions de travail aux agents de l'établissement

La crise sanitaire, du fait notamment de la période de confinement, a perturbé la réalisation de certaines opérations de travaux, notamment la révision de la machinerie des ascenseurs.

Pour autant, un total de 1,77 million de dépenses d'équipement ont été réalisés en 2021, dont 500 000 euros d'acquisition de matériel et de logiciels informatiques permettant d'assurer les missions auprès des affiliés. Précisons également que 480 000 euros ont été consacrés aux travaux de remplacement des ventilo-convecteurs au siège du CIG et 155 000 euros à l'adaptation des installations sanitaires au contexte sanitaire.



Ce niveau de dépenses est similaire à celui constaté en 2020. 2,4 millions avaient été alors dépensés mais cette somme intégrait l'acquisition exceptionnelle d'un bâtiment dans le Val-de-Marne, pour un coût total de plus de 800 000 euros. La réflexion sur le projet « Proximité territoriale » s'est poursuivie en 2021. Il est prévu en 2022 d'associer à cette réflexion un groupe d'affiliés représentant les collectivités géographiquement proches du bâtiment.

## Une stratégie financière tournée vers les affiliés

La stratégie financière du CIG est structurée autour de cinq objectifs :

- ① Répondre aux besoins croissants des affiliés en développant davantage de services
- ② Participer à l'effort financier des budgets locaux (par une réduction du taux de cotisation quand cela est possible)
- ③ Réfléchir à la tarification des missions optionnelles par le recours à la comptabilité analytique
- ④ Développer l'évaluation ex-post des accompagnements proposés pour les faire évoluer
- ⑤ Développer et moderniser les investissements sans recourir à l'emprunt

Ce cadre financier est sain : il utilise les recettes propres du CIG pour se réaliser et est tourné vers les affiliés, l'objectif premier étant d'offrir le meilleur service possible à un coût optimal.

## Une section de fonctionnement à nouveau excédentaire, malgré une baisse du niveau de recettes

Le niveau de recettes réelles de fonctionnement atteint 30,05 M€ en 2021, en baisse de 0,6 M€ par rapport à 2020.

Pour autant, ces recettes restent largement supérieures aux dépenses réelles de fonctionnement qui s'élèvent à 27,54 M€ (+ 0,8 M€ par rapport à l'exercice 2020) et témoignent d'une moindre exécution de certains postes sous l'effet de la crise sanitaire.

Parmi elles, les charges à caractère général fléchissent de 3,2 % par rapport au précédent exercice et représentent 4,91 M€. La crise sanitaire a certes fait apparaître de nouveaux besoins, mais ces charges se trouvent compensées par la baisse d'autres dépenses courantes de l'établissement. La consommation des crédits affectés aux fournitures administratives, aux prestations repas, à la formation, à l'organisation des concours et aux fluides s'est trouvée nettement diminuée.

S'agissant des dépenses de personnel, elles sont restées stables entre deux exercices, passant de 20,10 millions en 2020 à 20,19 millions en 2021 avec un taux de réalisation de 97,76 %. L'année 2021 a été marquée par de nombreux mouvements : 35 départs (retraite, mutations, démissions et détachements) et 32 recrutements.

Enfin, les autres charges de gestion courante ont été principalement consacrées au remboursement des décharges d'activité syndicale (DAS) qui représentent en 2021 un total de 1,12 million (contre 1,27 million en 2020).

Le résultat de fonctionnement du compte administratif 2021 démontre la capacité du CIG à assumer une baisse de ses recettes – avec deux baisses successives du taux de cotisation réalisées en 2020 et 2021 pour parvenir à un taux de 0,50 % – sans compromettre ses besoins de financement.

Par ailleurs, il est prévu en 2022, une réflexion sur la tarification des missions optionnelles pour laquelle les données issues de la comptabilité analytique seront déterminantes.



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

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

