



Bilan d'activité

2023

SOMMAIRE

ÉDITO

P. 3

UN CONSEIL D'ADMINISTRATION COMPOSÉ D'ÉLUS ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE

P. 4

100 % D'AFFILIÉS

P. 5

ACCOMPAGNEMENT DES POLITIQUES RH

P. 6

MISE À DISPOSITION DE RESSOURCES ET D'EXPERTS RH

P. 16

SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

P. 46

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

P. 52

DÉVELOPPEMENT DURABLE

P. 54

UNE STRATÉGIE FINANCIÈRE TOURNÉE VERS LES AFFILIÉS

P. 56

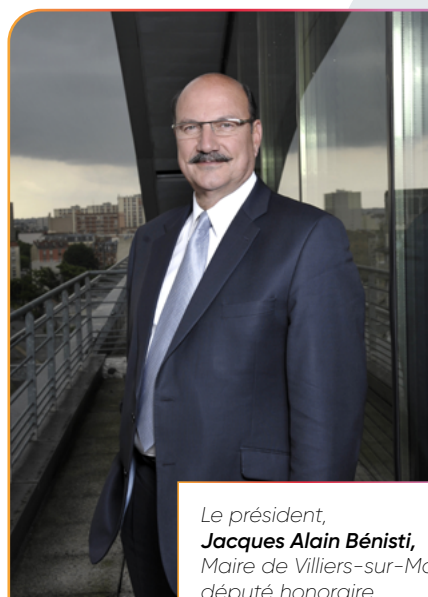
ÉDITO

2023 RIME POUR LE CIG AVEC LE LANCEMENT DE 3 PLANS D'ACTION AMBITIEUX

En matière d'emploi, le CIG a lancé un vaste plan d'action en faveur de l'attractivité dans une approche partenariale, notamment une large campagne de promotion des métiers présents dans les collectivités du territoire ; la participation au programme « Objectif Emploi Public » avec l'association La Cordée ; le partenariat avec Pôle Emploi ; et le forum de l'apprentissage, le 15 juin 2023, avec la délégation régionale du CNFPT Île-de-France.

Un plan d'action pluriannuel pour améliorer les délais de traitement des dossiers soumis au conseil médical a été instauré au cours du 2^e semestre. Il comprend plusieurs axes de travail, faciliter notamment le recours à la médecine agréée pour la réalisation d'expertises, renforcer l'accompagnement des collectivités et lancer la dématérialisation de la saisine.

Un plan d'action pour fluidifier la gestion des conseils de discipline a également été impulsé en septembre. Il s'articule autour de deux enjeux : réduire les délais et garantir la cohérence des avis, en accompagnant les affiliés et les membres.



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

UN **CONSEIL D'ADMINISTRATION** COMPOSÉ D'ÉLUS ISSUS D'UNE LISTE COMMUNE



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

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

Vice-Présidents

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

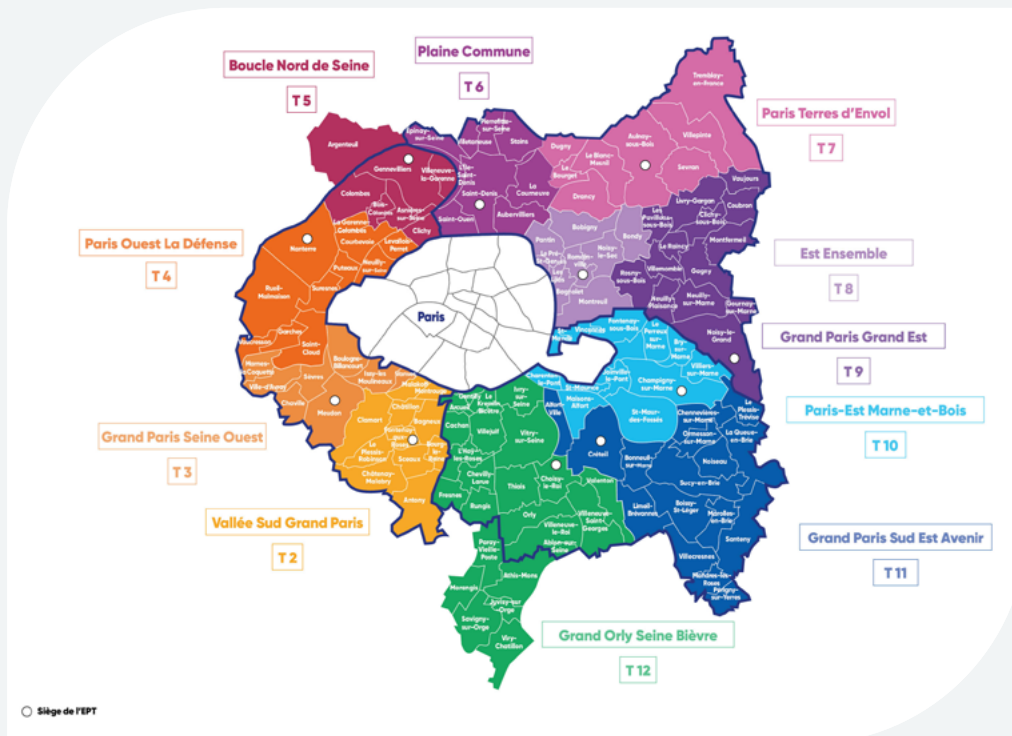
Autres membres du bureau

- Marie CHAVANON, maire de Fresnes
- Jean-Luc CADEDDU, adjoint au 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

> Rubrique CIG Petite Couronne



100 % D'AFFILIÉS

Au 31 décembre 2023, le nombre de collectivités et d'établissements publics affiliés au CIG s'élève à 332, dont 158 obligatoirement et 174 volontairement, soit 47,59 % à titre obligatoire et 52,41 % à titre volontaire. En 2023, des établissements publics ont été dissous ou n'emploient plus de fonctionnaires. Il s'agit des OPH de Bobigny et de Bagnole, tous deux ayant fusionné avec Est-Ensemble Habitat au 1^{er} janvier 2023 ; de Bondy Habitat (fusion avec Est-Ensemble Habitat au 1^{er} janvier 2023) et de Pantin Habitat (absorbé par la coopérative HDI Constructions). Par ailleurs des établissements ont été créés en 2023 : la régie autonome personnalisée Centre des Bords de Marne (CBDM 94) ; le syndicat intercommunal de police à vocation unique de Mandres-les-Roses, Santeny, Périgny-sur-Yerres, Marolles-en-Brie. Enfin, certaines communes ont vu leur affiliation devenir obligatoire en raison d'une baisse du nombre de fonctionnaires titulaires et stagiaires (inférieur à 350) : L'Hay-les-Roses, Gentilly, Fontenay-aux-Roses, Saint-Cloud, Sucy-en-Brie, Nogent-sur-Marne, Villeneuve-le-Roi, Romainville.

// Affiliations

	Hauts-de-Seine		Seine-Saint-Denis		Val-de-Marne		Paris		Total
	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	Obligatoire	Volontaire	
Communes	11	25	13	27	25	22	0	0	123
CCAS	5	21	8	28	16	24	0	0	102
CDE	2	6	0	7	0	5	0	0	20
Métropole et EPT	2	2	2	2	1	2	1	0	12
Syndicats	7	0	12	1	20	1	0	6	47
Autres établissements	3	0	2	1	4	0	1	1	12
OPH	4	0	7	0	2	0	0	0	13
Départements	0	1	0	1	0	1	0	0	3
Total	36	53	46	65	75	48	2	7	332

ACCOMPAGNEMENT

DES POLITIQUES RH

En 2023, le CIG a activement accompagné les collectivités et les établissements publics de la petite couronne dans le développement de leurs politiques RH. Dans le domaine de l'emploi, il a lancé un vaste plan d'action en faveur de l'attractivité dans une approche partenariale.

Une convention entre le CIG Petite Couronne et France Travail Île-de-France

Le 22 novembre 2023, une convention de partenariat inédite a été signée par Nadine Crinier, directrice régionale de France Travail Île-de-France, et Jacques Alain Bénisti, président du CIG Petite Couronne, en présence d'Anthony Mangin, vice-président du CIG en charge de l'emploi, dans le cadre symbolique du Salon des maires et des collectivités locales. Volonté commune de ces deux grands acteurs publics de l'emploi à l'échelle régionale : faciliter l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers territoriaux et aider les collectivités de la petite couronne à recruter.

Cette convention formalise et enrichit le travail en commun déjà réalisé depuis un an. Elle prévoit par exemple une organisation spécifique pour promouvoir les emplois territoriaux, notamment sur 8 métiers « en tension ». Des agences de France Travail Île-de-France vont être désignées comme référentes sur ces métiers pour les outiller dans le sourcing de profils pour les collectivités. Une sensibilisation aux nombreuses opportunités d'emploi concernant notamment les profils spécifiquement recherchés par les employeurs de la petite couronne permet à France Travail de toucher un vivier de candidats beaucoup plus important. Et ces échanges vont aussi permettre au CIG de faire connaître plus largement ses actions. 2 webinaires ont ainsi été proposés aux conseillers France Travail pour présenter les besoins des collectivités et opportunités pour les demandeurs d'emploi, sur la base de l'enquête



recrutement menée en 2022. En résumé, le CIG et France Travail vont mutualiser leurs ressources et leurs savoir-faire, au bénéfice des demandeurs d'emploi et des collectivités.

Autre nouveauté : une formation aux métiers de gestionnaire finance et gestionnaire RH va être organisée à partir du mois de février 2024. D'une durée de 10 semaines, ce cursus va accueillir une quinzaine de candidats recrutés en lien avec France Travail. Ceux-ci seront ensuite mis à disposition des collectivités via la mission d'intérim territorial du CIG.

Les collectivités et établissements publics de la petite couronne seront par ailleurs encouragés à mettre en place la « période de mise en situation en milieu professionnel ». Il s'agit d'un dispositif d'immersion qui peut être utilisé dans différents cas de figure : faire découvrir un métier, valider un projet professionnel ou tester un candidat lors d'un recrutement.

Conjuguer les talents en faveur de l'emploi public



Le 11 septembre 2023, les participants au programme « Objectif Emploi Public », qui accompagne 15 jeunes diplômés en recherche d'emploi, ont été reçus par Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques. Organisé sur 2 jours, ce dispositif mené par l'association La Cordée, en partenariat avec le CIG Petite Couronne, a pour but de préparer et d'outiller les candidats

dans leur recherche de poste dans la fonction publique. Entraînement au pitch, décryptages des offres, travail sur le CV et simulations d'entretien ont été proposés, en lien avec la DGAFP et le cabinet du Ministre. Le bilan positif de cette session a amené l'ensemble des interlocuteurs à renouveler cette collaboration l'année prochaine.

La Cordée : favoriser la diversité sociale dans le secteur public et promouvoir les métiers

La Cordée a été créée en 2016 par d'anciens élèves des classes préparatoires aux concours A+. L'association a pour objectif principal de favoriser la diversité sociale dans le secteur public et de promouvoir les métiers de la fonction publique et leurs voies d'accès. Leurs publics cibles sont les étudiants et les demandeurs d'emploi des milieux populaires. L'association est présente sur toute la France et compte 150 adhérents, 550 bénévoles et 6 salariés, installés dans les locaux du CIG depuis décembre 2022.

Une diversification des démarches de promotion de l'emploi territorial

En 2023, le CIG Petite Couronne a été présent à 10 salons ou forums, touchant plus de 1 600 candidats. Outre les salons généralistes, tels que Paris pour l'emploi, ou tournés vers les publics en reconversion, comme Nouvelle vie professionnelle, le CIG a également expérimenté de nouveaux salons dans des secteurs en tension, tels que le forum ESTP à destination des ingénieurs en travaux publics.

Pour la première année, un salon national de l'emploi public a permis de proposer un stand commun avec la Fédération des centres de gestion, les autres centres de gestion d'Île-de-France et le CNFPT.

De nouveaux partenariats ont également été mis en place avec des interlocuteurs tels que les Rectorats d'académie ou l'initiative innovante « Entreprise éphémère », afin de valoriser la fonction publique territoriale auprès des différents publics. Les interventions récurrentes se poursuivent, auprès des étudiants en IPAG ou de l'institut de formation d'auxiliaire de puériculture d'Aulnay-sous-Bois.

Sur le site Internet et les réseaux sociaux du CIG, la collection de témoignages vidéo d'agents en poste qui présentent leur métier s'est enrichie cette année de deux nouveaux métiers, ceux de « technicien/technicienne en systèmes d'information » et de « économiste de flux ».

Pour renseigner sur les modalités d'accès et les métiers territoriaux, un webinaire de découverte de la fonction publique territoriale a été proposé pour la première fois aux candidats inscrits sur le site emploi territorial, suivi d'un atelier en présentiel sur leurs outils de candidature.

Un forum pour l'apprentissage : « Apprenti ? Je dis oui ! »

Dans le cadre de son plan global en faveur de l'attractivité de la fonction publique territoriale, le CIG a organisé dans ses locaux un grand forum de l'apprentissage, « Apprenti, je dis oui ! », le 15 juin 2023, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT. Tout au long de cette journée, 22 collectivités de la petite couronne ont tenu un stand pour présenter leurs offres d'apprentissage. Preuve des besoins importants des recruteurs, près d'une centaine d'offres étaient proposées lors de ce forum, principalement dans les domaines en tension : informatique, petite enfance, espaces verts et services techniques, tout comme dans l'administration. Au total, 75 étudiants ont répondu présents et les 2/3 d'entre eux ont participé à des séances de coaching. Des interventions (conférences, témoignages) ont également été proposées. Un renouvellement de l'opération est programmé pour le 30 avril 2024.



Managers et RH : vers une relation renforcée et des enjeux partagés

Le 25 mai 2023, la Rencontre emploi-RH, diffusée en direct sur Internet, a attiré près de 100 spectateurs. Conçue sous la forme d'une émission et diffusée en direct sur le site Internet du CIG, cette édition invitait les professionnels des collectivités affiliées au CIG à se demander « comment renforcer le partenariat RH-manager dans un contexte de changement ».

Les collectivités territoriales font face à d'importants enjeux, tels que l'impact de la crise sanitaire, le déficit d'attractivité, ou encore le développement du numérique, qui transforment profondément les modes d'organisation du travail et plus globalement le rapport au travail de leurs agents. Ces évolutions amènent sans cesse la fonction managériale à se repositionner, s'adapter, se redéfinir.

Partenaires incontournables des managers, comment les directions des ressources humaines peuvent-elles prendre en compte ces mutations ? Partageant la fonction RH, ces changements ont-ils des effets sur les rôles et compétences de chacun ? Dans quels espaces peut se construire la

collaboration RH – manager ? Comment les RH peuvent-ils soutenir et accompagner la montée en compétence managériale, sur un plan individuel comme collectif ?

Pour échanger sur ces questions, 4 territoriaux de petite couronne ont répondu à l'invitation : Tiphany Payre, directrice générale adjointe concession électricité du SIPPEREC ; Jean-Marc Saint-Gabriel, chargé de l'accompagnement managérial à l'EPT Est-Ensemble ; Fanny Bourgoïn, directrice des ressources humaines de la Ville de Nanterre ; Arnaud Wauquier, directeur général adjoint moyens et ressources du SIPPEREC.

Retrouvez l'émission sur le site Internet du CIG :

www.cig929394.fr/grh/emploi/replay-rencontre-emploi-rh-comment-renforcer-partenariat-rh-manager-contexte-changement-25-mai-2023



Bilan de la mise en œuvre des 1 607 heures : une durée hebdomadaire allongée et une plus grande diversité de cycles de travail

En 2023, le CIG a diffusé une nouvelle étude sur la mise en place des 1 607 heures dans les collectivités de petite couronne. Le bilan de ce dispositif montre ainsi que les deux tiers des collectivités répondantes ont délibéré dans le cadre de la loi du 6 août 2019, et cela avant le 1^{er} janvier 2022.

Parmi les collectivités répondantes, 82 % déclarent avoir modifié les cycles de travail existants, et notamment leur nombre : alors que la moyenne par collectivité s'élevait

à 1,6 cycle en 2019, elle atteint désormais 2,8 cycles.

Une enquête menée en 2019 avait permis de constater que le cycle de 35 h était le plus appliqué. Avec la généralisation des 1 607 h, le cycle de 37 h 30 est désormais le cycle le plus fréquent au sein des collectivités répondantes, ce qui illustre une augmentation moyenne de la durée de travail hebdomadaire.

Pour les accompagner dans leurs

>>> démarches, le CIG continue de proposer une offre de service sur-mesure. Cette année, un important travail auprès d'une direction des sports a permis d'élaborer de nouvelles propositions de cycles de travail, avec des règles partagées et transparentes. L'étude a permis d'identifier des thématiques pour lesquelles les collectivités

avaient des besoins spécifiques. Ainsi, un atelier sur l'annualisation a pu être proposé à une vingtaine de participants, et sera renouvelé en 2024.

Pour consulter l'étude :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_heure_v3.pdf

Restauration collective : une enquête pour alimenter un cycle sur l'usure professionnelle

.....



Afin d'alimenter la réflexion proposée dans le cadre du cycle sur l'usure professionnelle dans la restauration collective, une étude a été menée sur les risques et les absences des agents du secteur. L'analyse de données et la conduite d'entretiens menés auprès de dix collectivités de petite couronne ont visé à mettre en évidence les facteurs de risques professionnels liés à leurs activités, identifier le profil des agents de la restauration collective et analyser les caractéristiques de leurs absences.

Les principaux motifs d'absence sont la maladie ordinaire et les accidents de service. Les plus concernés sont des agents titulaires de plus de 50 ans, et particulièrement les femmes.

La maladie ordinaire est le motif d'absence le plus fréquent, voire récurrent, et peut témoigner d'un état d'usure professionnelle, notamment dans une forte proportion d'agents de plus de 50 ans. Les absences pour ce motif sont caractérisées par une fréquence élevée et une faible gravité. Elles pèsent essentiellement par le nombre important d'agents concernés et le cumul des arrêts.

Les accidents de service exposent les agents à des durées d'absences longues qui traduisent une significative gravité des accidents survenus dans ce secteur professionnel. Les absences pour ce motif sont caractérisées par leur fréquence et une forte gravité. Elles pèsent essentiellement par le cumul et la longue durée des arrêts.

Le cycle, quant à lui, a réuni des collectivités et établissements publics dans le cadre d'une démarche pluriprofessionnelle réunissant plusieurs experts du CIG pour les accompagner au plus près de leurs réalités de travail respectives.

Pour consulter l'étude :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/enquete_restaurant_collective_2023.pdf

Égalité Femmes-Hommes dans les collectivités : la poursuite des ateliers d'échange de pratiques

Lancés en 2021 en partenariat avec le Centre Hubertine Auclert afin d'accompagner les collectivités dans l'élaboration de la nouvelle obligation de plan d'action, les ateliers d'échange de pratiques se sont poursuivis cette année comptabilisant en moyenne une trentaine de participants à chaque session. Partage de ressources, retours d'expérience, intervenant extérieur ou encore échange en sous-groupe,

les formats peuvent varier selon les thématiques abordées. En 2023, 3 ateliers ont ainsi pu être proposés sur les thématiques suivantes :

- Présentation de dispositifs de signalement de violence
- Conditions de travail sous le prisme du genre
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Rapport social unique

69 %

C'est le taux de retour global du Rapport social unique sur l'état des collectivités (RSU) de la petite couronne au 31 décembre 2021. Cela représente 236 collectivités et établissements publics sur les 343 que compte la petite couronne.

Les 106 752 agents sur emploi permanent recensés sont majoritairement des fonctionnaires (76,6 %) et pour moins d'un quart des contractuels (23,4 %). Néanmoins, le recrutement de contractuels constitue près de la moitié des arrivées, alors que la mutation et le recrutement direct n'en représentent respectivement que 10,1 % et 12,2 %. Le taux de féminisation (65 %) et la répartition par catégorie, dont la catégorie C représente 70,7 %, sont relativement stables. Après une augmentation importante ces dernières années, le vieillissement des effectifs ralentit, avec une moyenne d'âge qui se stabilise à 46 ans et 5 mois pour l'emploi permanent, et une part de fonctionnaires de plus de 55 ans supérieure à 30 %. Ces données sont présentées de manière synthétique dans le bilan social consultable en ligne.

En savoir plus :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/bilan_social_2021_vdef_web.pdf

Une réponse au besoin en profils de gestionnaires carrière-paie

Sur l'année 2023, 380 offres pour un profil de gestionnaire carrière-paie ont été diffusées sur le site emploi territorial en petite couronne. Pour continuer de répondre aux difficultés de recrutement sur ces postes, le CIG propose des formations courtes, via les formations «découverte métier» développées par le service accompagnement des parcours et intérim de la direction de l'emploi territorial.

En 2023, le CIG a proposé trois formations « découverte du métier de gestionnaire carrière

paie » d'une durée de 11 jours dans ses locaux à Pantin. Les candidats ont ensuite été positionnés dans les collectivités via la mission d'intérim territorial du CIG. 17 collectivités ont pu accueillir les 18 candidats formés. Depuis 2017, 44 candidats ont pu bénéficier du dispositif et devenir agents de collectivités.

Pour en savoir plus sur la mission d'intérim territorial du CIG petite couronne :

www.cig929394.fr/grh/emploi/interim-territorial

La mission d'intérim territorial prend de l'ampleur

Avec 77 conventions-cadre en cours, dont 30 signées au cours de l'année 2023, la mission d'intérim voit s'accroître la diversification des collectivités utilisatrices de la prestation.

La réalisation de 98 entretiens de recrutement, suite au « sourcing » de 250 candidatures, a permis de proposer des candidats pour assurer 75 nouvelles missions dont plusieurs ont fait l'objet de prolongations, ce qui représente 8470 jours de mission sur l'année. En moyenne, 42 agents étaient en poste chaque mois.

En diversifiant les profils proposés aux collectivités, la mission intérim alimente un vivier qui a permis à 20 agents remplaçants d'être recrutés par des collectivités sur des postes vacants depuis parfois de longs mois.

Mission d'intérim TERRITORIAL

→ LA SOLUTION À VOS BESOINS DE PERSONNEL TEMPORAIRE

VOS BESOINS / NOTRE EXPERTISE

> Assurer la continuité de vos services et faciliter vos recrutements

NOTRE APPROCHE

- Rechercher pour vous le candidat correspondant à votre besoin.
- Vérifier les aptitudes requises au moyen d'entretiens et de tests.
- Vous présenter un candidat pour validation.
- Prendre en charge toutes les opérations de gestion administrative : recrutement, paie, fin de mission, risque chômage...

NOS ENGAGEMENTS

- Être réactif et disponible.
- Assurer une sélection rigoureuse des candidats : entretiens et tests.
- Gérer l'intégralité de la procédure de recrutement.
- Prendre en charge la gestion administrative des agents au quotidien.
- Évaluer la mission et votre degré de satisfaction.

VOS AVANTAGES

- La continuité de vos services.
- Un grand confort administratif.
- La prise en charge de toutes les étapes du recrutement et de la gestion administrative.
- Deux intervenants par client : un chargé de mission et un chargé de paie.
- Un interlocuteur unique.
- Un partenaire spécialiste de la FPE.

Conseil en orientation professionnelle : un outil multiservices pour les agents et ceux qui les accompagnent

Avec 32 entretiens en face à face et 10 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 130 heures de travail ont été nécessaires pour 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.

17 collectivités ont en 2023 une convention-cadre leur permettant de faire appel au dispositif.

Un accompagnement renforcé des Fonctionnaires Momentanément Privés d'Emploi (FMPE) qui permet de nombreux retours à l'emploi

Au cours de l'année, les conseillères ont procédé à l'envoi de 168 annonces ciblées, permis 1 mission en collectivité et mené 29 entretiens individuels. Grâce à leurs actions, combinées aux nouvelles conditions de prise en charge issues de la loi de transformation de la fonction publique, 4 agents sont sortis du dispositif de prise en charge par le CIG de la petite couronne.

De nouveaux outils pour sécuriser les déclarations de vacance d'emploi (DVE)

Le nombre des DVE saisies en 2023 sur le site emploi territorial progresse de 7 % par rapport à 2022, atteignant un total de 58 057 déclarations de création et vacance d'emploi. Le taux de nomination, quant à lui, augmente de 28 % pour atteindre 35 % de nominations.

Désormais récurrentes, les 2 matinées DVE annuelles ont rassemblé cette année près de 280 participants. Animées avec le service du conseil juridique et contentieux, elles visent à aborder les enjeux juridiques en lien avec la saisie sur le site emploi territorial.fr.

En complément, un nouveau format d'atelier pré-

sentiel est proposé pour approfondir les connaissances sur le contexte réglementaire et favoriser un échange de pratiques entre collectivités. Les 2 sessions organisées en 2023 ont pu bénéficier à 25 participants de collectivités.

Afin d'accompagner les nouveaux arrivés dans les services RH, un support synthétique a été diffusé. Disponible en ligne, le livret DVE donne les principaux repères sur la procédure de déclaration.

Consulter le livret :

www.cig929394.fr/sites/default/files/commun/livretdve_sept23_v1.pdf

Un nombre d'offres publiées sur le site emploi territorial.fr toujours plus conséquent

Après l'explosion constatée l'année dernière, l'augmentation du nombre d'offres diffusées se poursuit en dépassant la barre des 20 000 offres, à hauteur de 20 979 offres publiées en 2023 par les collectivités et établissements publics de petite couronne. Ce niveau, jamais atteint, représente un volume de 21 % d'offres supplémentaires par rapport à l'année précédente. Le site a ainsi doublé le nombre d'offres diffusées en l'espace de 2 ans, après la légère baisse enregistrée en 2020 suite à la crise sanitaire.

Si la filière administrative reste en tête des publications d'offres d'emploi sur le site emploi territorial en 2023, ce sont les offres publiées en filières sécurité (+40 %), technique et sportive (+15 %) dont le volume a le plus progressé sur un an.

La part des offres d'emplois publiées en catégorie C continue de progresser en 2023 pour atteindre

43 % du volume total diffusé, tandis que les offres de catégorie A représentent un tiers du volume et celles de catégorie B un quart.

Parmi les cadres d'emplois les plus représentés, ce sont ceux d'assistant d'enseignement artistique (+44 %) et d'adjoint technique territorial (+26 %) dont le volume d'offres a le plus progressé sur un an. Toutes filières confondues, la spécialité 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 la famille.

Accédez aux baromètres sur la page suivante :

www.cig929394.fr/grh/emploi/barometre-emploi

Près de 50 % de profils en ligne supplémentaires sur emploi territorial.fr



En 2023, **2 365 candidats se sont inscrits** sur emploi territorial.fr pour rechercher un poste en priorité en petite couronne, représentant une augmentation de 46 % par rapport à l'année précédente. La répartition par catégorie est stable, consacrant en première place la catégorie A, à hauteur de 39 % des profils. Plus de la moitié des candidats sont en recherche d'emploi ou sont issus du secteur privé, tandis que les fonctionnaires représentent

17 % d'entre eux et 9 % sont des agents publics contractuels.

Les tranches d'âge les plus représentées sont celles des 31-40 ans (29 %), des 21-30 ans (25 %), et des 41-50 ans (24 %).

Parmi eux, les conseillères emploi du CIG **ont accompagné individuellement 209 candidats**, que ce soit sur les démarches de recherche comme sur leurs outils de candidature.

Des taux de reçus-collés particulièrement peu élevés

En 2023, la gestion des listes d'aptitude a concerné 44 listes après concours et 22 listes après promotion interne. Cette gestion a entraîné l'activité suivante :

- Pour les listes d'aptitude après concours : 10 nouvelles listes, 3252 attestations d'inscription envoyées, 5530 relances et 23 arrêtés de réinscription.
 - Pour les listes d'aptitude après promotion interne : 8 nouvelles listes, 1033 attestations d'inscription envoyées, 848 relances et 8 arrêtés de réinscription.
- Le nombre important de listes en cours de gestion est lié à l'allongement de la durée d'inscription instauré par plusieurs ordonnances prises durant la crise sanitaire (ordonnances 2020-1694 du 24 décembre 2020 et 2021-139 du 10 février 2021). Pour certaines listes, la durée d'inscription a pu s'élever jusqu'à 14 mois supplémentaires, en plus des 4 ans possibles prévus réglementairement.

Pour accompagner les lauréats, le dispositif suivant a pu être déployé : 2 webinaires d'information et d'échange auxquels 260 lauréats ont participé, 2 sessions d'entretiens individuels pour une vingtaine de lauréats, et 2 ateliers sur les outils de candidature organisés spécifiquement pour une trentaine de lauréats du concours d'attaché. Pour les listes arrivées à échéance cette année, les taux de « reçus-collés », qui concernent les lauréats n'ayant pu faire valoir leur concours à l'issue du délai imparti et s'étant réinscrits, sont particulièrement peu élevés. C'est notamment le cas pour les concours d'assistants socio-éducatifs, d'ATSEM, de rédacteur, d'assistant d'enseignement artistique et d'auxiliaire de soins, où ce taux varie entre 2 à 3 %.

Contrats cadres

Protection sociale complémentaire

// Convention Prévoyance

Un nouvel employeur a rejoint la convention en 2023 portant le nombre total de collectivités adhérentes à 136.

La convention « garantie maintien de salaire » bénéficie à 21 865 agents (28 % des effectifs des employeurs qui ont retenu la convention).

L'âge moyen des adhérents est de 51 ans.

60 % des employeurs ont retenu la formule « À la Carte », participant ainsi au financement du seul risque « incapacité de travail » ; 40 % participent à la couverture des deux risques, « incapacité temporaire de travail et invalidité » à travers la formule « Pack ».

Les cotisations ont été rehaussées de +5 % à effet au 1^{er} janvier 2024, d'une part, au regard de l'évolution de l'absentéisme constaté et surtout, d'autre part, pour réajuster les provisions à la suite de l'augmentation du point d'indice depuis le 1^{er} juillet 2024 et en perspective de nouvelles mesures législatives et réglementaires.

// Convention Santé

Trois nouveaux employeurs ont rejoint la convention en 2023.

11 845 agents adhèrent ainsi à la convention santé en 2023 (+ 2,21% par rapport à 2022) portant l'ensemble des bénéficiaires (adhérents et ayants droit à 23 989 (+ 2,63 % par rapport à 2022)). L'âge moyen des adultes adhérents en 2022 est de 47,4 ans.

Les cotisations ont été rehaussées de +19,8 % pour compenser le résultat structurellement déficitaire du contrat, consécutif à une importante augmentation des dépenses en santé et dans la perspective des évolutions réglementaires prévues dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale 2024 (indexation du PMSS, revalorisation de certaines consultations médicales, la hausse des charges en chirurgie dentaire ou celles des transports programmés, ou encore le nouveau périmètre du dispositif 100 % santé).

Assurance des risques statutaires

Quatre nouvelles collectivités ont rejoint le contrat-cadre en 2023.

Entrés en vigueur le 1^{er} janvier 2022 pour 4 ans, les 4 contrats-groupe issus de l'allotissement du marché garantissaient le maintien du taux d'adhésion pendant les deux premières années.

À compter de la troisième année, pour consolider leurs engagements de long terme, les assureurs disposaient de la faculté de procéder à des rééquilibrages tarifaires.

Ainsi, à effet au 1^{er} janvier 2024, une grande majorité des contrats, dont ceux du « Petit marché » ont été réévalués.

S'inscrivant dans un contexte général d'augmentation de l'absentéisme, ces révisions traduisent la volonté des assureurs de rééquilibrer économiquement les contrats pour garantir leur pérennité, notamment au regard de l'accroissement de la sinistralité et dans la perspective des évolutions statutaires induites par la réforme des retraites.

Une campagne de révision a été menée en fin d'année, conjointement entre le CIG et les courtiers gestionnaires, afin de présenter les nouvelles conditions tarifaires à toutes les collectivités concernées par les hausses.

MISE À DISPOSITION DE RESSOURCES ET

D'EXPERTS RH

Les collectivités territoriales et les établissements publics affiliés ont bénéficié tout au long de l'année 2023 de la mise à disposition de ressources et d'experts du CIG pour les aider dans l'application des règles statutaires et la gestion des ressources humaines.

Le conseil et l'expertise statutaires

Accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire

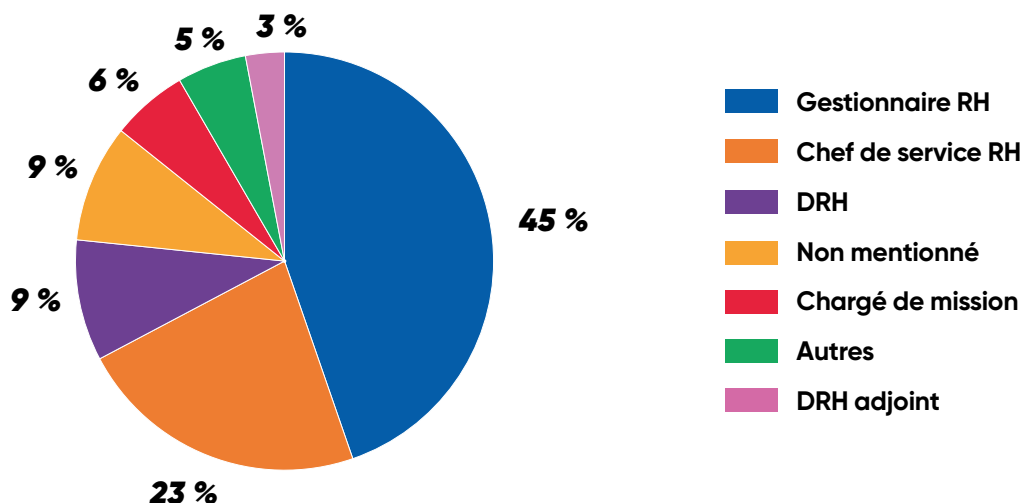
La poursuite de l'accompagnement individualisé des agents des ressources humaines via l'assistance SVP Statut

Les trois départements ont continué à être accompagnés, de manière assez équivalente via l'assistance SVP Statut proposée (92 : 29,4 %/93 : 29,7 %/94 : 30,9 % des saisines), tout au long de l'année, pour un total de 3 848 questions traitées.

L'année 2023 a été marquée par une baisse du nombre de saisines via SVP statut, en continu depuis 2021. Cette baisse peut s'expliquer par le fait que l'année 2021 avait encore été marquée par de nombreuses sollicitations liées à la « gestion Covid » et l'année 2022 à la réforme du conseil médical. En comparaison, l'année 2023 a connu moins d'évolutions majeures.

Du côté des collectivités et des établissements publics affiliés, seules 2 collectivités n'ont pas saisi le service SVP Statut au moins une fois au cours de l'année, ainsi qu'un l'établissement public territorial. Tous les agents des directions des ressources humaines ont également été accompagnés, dans la mesure où tous les types de fonctions ont saisi la direction du conseil et de l'expertise statutaires du CIG, avec tout de même une nette différence pour les gestionnaires RH, public majoritaire faisant appel à ce service.

POURCENTAGE DE SAISINES / TYPE D'AGENT



Une collectivité a également été accompagnée individuellement sur la question des contrats des assistantes maternelles, faisant l'objet d'un ren-

dez-vous dans les locaux du CIG entre deux juristes de la direction et deux membres de la DRH de la collectivité.

La poursuite des formats de conseil collectif en présentiel et à distance

Le CIG a continué à accompagner en présentiel et à distance les agents des collectivités et établissements affiliés avec 3 rencontres statutaires proposées, et dupliquées sous le format de webinaires (le comité social territorial, l'exercice du droit syndical, le régime juridique des agents à temps non complet).

Le CIG a également proposé 3 webinaires portant sur l'actualité statutaire tout au long de l'année (10 webinaires au total au cours de l'année).

Au cours de ces événements, on recense 1 403 participants, avec environ 700 personnes différentes.

La poursuite des formats ateliers en petit nombre, favorisant les échanges

Le format des rencontres statutaires a été adapté en fonction des besoins et des sujets présentés dans le courant de l'année 2023. En effet, à la suite des élections professionnelles en décembre 2022 et la mise en place de la nouvelle instance du comité social territorial en janvier 2023, les règles relatives au droit syndical ont été réexplicitées. À cette occasion, il a paru pertinent de mettre en cœur, au-delà des présentations des règles statutaires via des webinaires et une rencontre en présentiel, les échanges entre collectivités. C'est pourquoi un atelier d'échanges a été proposé aux DRH sur cette thématique avec des retours d'expériences de collectivités volontaires.

Par ailleurs, afin de favoriser la richesse des apports multi-dimensionnels, le CIG a participé à de nombreux projets transversaux. Ainsi, la direction de l'expertise et du conseil statutaires (DCES) a notamment organisé en lien avec la direction des organismes paritaires et de la promotion interne, deux ateliers sur les avancements de grade. Ces ateliers rencontrent toujours un franc succès et sont proposés tous les ans. La DCES est également intervenue dans le domaine de l'indisponibilité physique lors des ateliers sur la préparation à la période de reclassement (PPR) et au cycle sur le maintien dans l'emploi organisés par la direction de la santé et de l'action sociale.

La réalisation d'un accompagnement sur mesure et sur toutes les thématiques gérées par les agents des ressources humaines

Débuté en 2022, l'accompagnement auprès de l'établissement public territorial Grand Paris Sud Est Avenir (GPSEA) s'est poursuivi tout au long de l'année 2023, à mesure d'une intervention mensuelle sur une thématique statutaire, reprenant l'ensemble du catalogue de services proposé par la direction. À ces occasions, ce sont tous les agents de la direction des

ressources humaines qui ont pu être accompagnés par l'ensemble des juristes de la direction sur toutes les thématiques relevant du champ statutaire, en mettant l'accent sur les aspects pratiques de toutes ces thématiques. Ainsi, la DCES est intervenue 11,5 jours tout au long de l'année 2023.

I Innover en adaptant nos modes d'intervention

La mise en place du formulaire de saisine

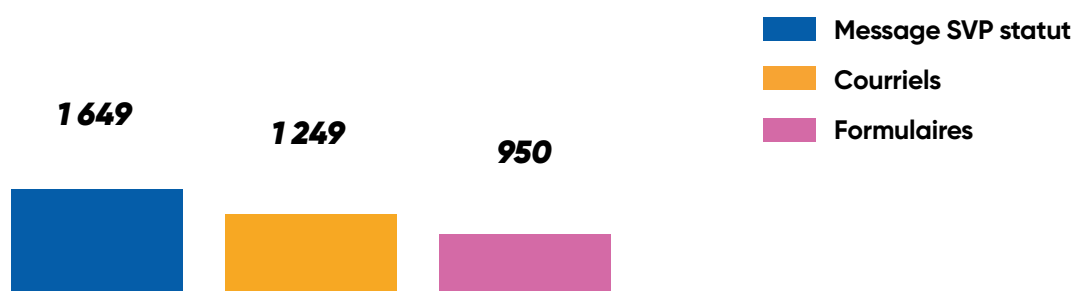
Historiquement, la saisine par téléphone de l'assistance SVP Statut a toujours été celle privilégiée par les collectivités. Il y a plusieurs années, le courriel a été mis en place et les collectivités ont bien utilisé ce mode de saisine. Afin de recevoir toutes les informations nécessaires à l'étude et la résolution de la problématique rencontrée, le formulaire de saisine a été mis en place à l'été 2023. Ce nouveau mode de saisine, remplaçant le courriel, a été très vite apprécié par les collectivités, le formulaire représentant une grande part des saisines et ne fait qu'augmenter.

Au cours de l'année 2023, la DCES a traité 3 077 saisines (1 274 transmises par message vocal et 1 032 par courriel et depuis sa mise en place, fin juin 2023, 770 via le formulaire en ligne et 5 courriers) des collectivités, établissements affiliés et différents centres de gestion.

Sur les 3 848 questions, les affiliés ont recouru aux 3 modalités de saisine suivantes :

- message vocal (1 649)
- courriel (1 249)
- formulaire (950)

RÉPARTITION DU NOMBRE DE SAISINES REÇUES



Depuis la mise en place du formulaire, le délai de réponse a diminué, notamment grâce à la nécessité, pour les collectivités, de transmettre au CIG leurs disponibilités pour un retour de sa

part. Ce nouveau mode de saisine permet aux juristes de la direction d'être sûrs de pouvoir être réactifs et d'avoir un échange fructueux avec les interlocuteurs.

La réalisation du parcours de gestionnaires RH carrière et paie

Au regard du contexte des collectivités, de l'absence de formation spécialisée sur le métier de gestionnaire carrière et paie, du turn-over important et du nombre élevé de questions portant sur les bases du statut via SVP Statut, il est apparu nécessaire de réfléchir à un nouveau format d'accompagnement des agents nouvellement arrivés sur le poste de gestionnaire carrière et paie en collectivité. La direction a donc travaillé tout au

long de l'année 2023 avec la direction de l'emploi territorial et la direction des ressources humaines et de l'assistance à la gestion des ressources humaines pour construire une nouvelle offre de services. Cette offre de services a été formalisée au second semestre de l'année 2023 et a été proposée aux collectivités en fin d'année pour une mise en œuvre dès le début de l'année 2024.

La poursuite de la réalisation de formats libres d'utilisation

En 2023, 10 podcasts « Minute Statut » ont été proposés chaque mois à un large public, cette ressource étant librement accessible à tous et ne nécessitant pas un accès réservé au site Internet. En moyenne, pour chaque podcast, on recense 2 500 écoutes, qui ne cessent d'augmenter, notamment grâce à la communication de ce format via la page LinkedIn de l'établissement en plus de la mise en ligne sur le site Internet. YouTube est

également une plateforme sur laquelle le podcast est disponible actuellement.

Du côté des foires aux questions statutaires mises à disposition des collectivités et établissements affiliés, 7 foires aux questions ont été mises en ligne en 2023, toujours sur des thématiques statutaires variées, telle que notamment l'avancement de grade, la démission ou encore la gestion des congés de longue maladie et de longue durée.

I Renforcer les liens avec les partenaires institutionnels

La poursuite de la participation active à la commission Statut de l'ANCDG

À travers la participation systématique de la chargée de veille et des relations partenaires, la DCES a participé à la vie de la commission Statut et de sa préparation tout au long de l'année 2023. La chargée de veille et de relations partenaires a ainsi présenté en début d'année la veille statutaire aux membres de la commission et transmis les questions parallèlement adressées à la DGCL tout au long de l'année.

Dans le cadre du projet de réforme de la fonction publique annoncée au courant de l'année 2023,

et sur proposition de la commission Statut, la direction, en partenariat avec les autres directions du pôle affaires juridiques, statutaires et des organismes paritaires, a été force de propositions quant aux évolutions souhaitables à donner dans le cadre de la prochaine réforme de la fonction publique. La direction a ainsi ensuite participé à la compilation des propositions de l'ensemble de la commission pour une transmission prochaine au ministre en charge de cette réforme.

Le suivi des questions statutaires adressées à la DGCL

Dans le cadre de ses missions, la DCES, à travers la chargée de veille et de relations partenaires, a poursuivi la formalisation des questions statutaires

soulevées par les différents services du CIG et s'est chargée de leur envoi à la DGCL.

I Poursuivre la modernisation et la bonne gestion des ressources

Le suivi de formations intra par les membres de l'équipe pour une adaptation des méthodes d'accompagnement des collectivités

Tous les membres de la direction ont pu, à intervalle, réaliser des formations intra tout au long de l'année, notamment sur la gestion du temps, sur les techniques d'animation ou encore sur la

thématique des formateurs occasionnels, correspondant particulièrement aux missions exercées par l'équipe de juristes.

La réalisation des supports du catalogue présenté dans le cadre de la convention payante

Dans le cadre de la convention payante effectuée au bénéfice des agents de la direction des ressources humaines de l'EPT GPSEA, l'ensemble des membres de la direction a participé à l'élaboration des supports reprenant les différentes thématiques proposées dans le catalogue annexé à la convention payante de la direction revue en 2022. Ainsi, les principales thématiques statutaires ont désormais un support de présentation, notamment sur le régime juridique des agents contractuels, la carrière des agents publics, l'avancement de grade et la

promotion interne, le régime juridique des agents à temps non complet, les congés pour raison de santé des agents publics, comprenant aussi les congés spécifiques et les suites des congés maladie ou encore le dossier individuel des agents publics.

Ce travail élaboré tout au long de l'année permet désormais d'avoir une base de travail pour de potentielles interventions à la demande des collectivités et des ressources solides réutilisables.

L'activité éditoriale en matière de publications statutaires

I Les 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, *Les Informations Administratives et Juridiques*,
- la banque d'information sur le personnel BIP, en ligne,
- des mises à jour des trois volumes du Répertoire des carrières territoriales.

Ces différents supports ont permis de présenter les évolutions importantes survenues durant l'année liées notamment à la mise en place des comités sociaux territoriaux, à la parution de la réforme des retraites, au renforcement des obligations en matière de parité entre les femmes et les hommes ainsi qu'aux mesures de revalorisation de la rémunération et de soutien du pouvoir d'achat des agents publics.

I La revue *Les Informations administratives et juridiques*

La revue mensuelle *Les informations administratives et juridiques* comprend :

- une partie « commentée », composée de dossiers de fond et d'analyses de l'actualité statutaire, et d'un supplément annuel présentant une sélection des principales décisions du Conseil d'État de l'année écoulée ;
- une partie « documentaire », qui présente les références documentaires liées à l'actualité du mois.

Au sommaire de la revue, ont ainsi été proposés :

• des dossiers sur les sujets d'actualité suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des comités sociaux territoriaux ;
- les mesures relatives à la rémunération des fonctionnaires territoriaux ;
- les dispositions applicables aux agents publics des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2023 ;
- le mécénat de compétences ;
- les évolutions en matière d'assurance chômage ;
- les concours réservés de la filière médico-sociale ;
- la réforme des retraites applicables aux agents publics ;
- la promotion à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers professionnels ;
- les nouvelles obligations en matière de parité dans la fonction publique ;
- les évolutions des conditions d'avancement et de rémunération des sapeurs-pompiers professionnels ;
- la formation et l'accompagnement personnalisé des agents publics ;

- les mesures de soutien du pouvoir d'achat et de revalorisation des rémunérations ;
- la retraite progressive dans la fonction publique territoriale ;
- la communication des informations et règles essentielles sur l'exercice des fonctions ;
- les nouvelles dispositions en faveur des agents confrontés à certains événements familiaux ;
- la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la FPT ;
- le nouveau dispositif transitoire d'avancement de grade en catégorie B ;
- la revalorisation des carrières et des rémunérations dans la police municipale.

• des dossiers « experts » consacrés aux thématiques suivantes :

- le contrôle des antécédents judiciaires des agents publics ;
 - l'indemnité de licenciement des agents contractuels territoriaux ;
 - les conditions d'attribution de la NBI dans la FPT ;
 - le principe de non-discrimination dans le cadre du recrutement ;
 - l'agrément des assistants familiaux et des assistants maternels.
- Dans ce cadre, la revue a bénéficié en 2023 de deux contributions extérieures de Samuel Dyens, Avocat et Maître de conférences :
- la prévention des conflits d'intérêts des agents publics ;
 - l'obligation de neutralité religieuse en droit de la fonction publique.

• des dossiers pratiques

pour les gestionnaires de paie

- le régime des cotisations sociales au 1^{er} janvier 2023 ;
- le remboursement des frais de transport domicile-travail.

• une présentation des décisions

de jurisprudence relatives à la FPT, intervenues notamment sur les thèmes suivants :

- la prise en compte de l'activité syndicale pour l'avancement dans un grade à accès fonctionnel ;
- l'imputabilité au service et l'exigence d'un lien direct entre la maladie et l'exercice des fonctions ;
- la prise en compte des services d'agent contractuel au titre des services effectifs exigés pour la promotion interne ;

- la possibilité de révocation d'un fonctionnaire atteint de troubles mentaux ;
 - l'impossibilité de fonder la révocation d'un fonctionnaire sur la seule existence de condamnations pénales antérieures à son recrutement ;
 - la réparation intégrale des préjudices en cas de refus illégal de réintégration d'un agent en disponibilité ;
 - le retrait d'un arrêté de placement en congé pour invalidité temporaire imputable au service.
- À souligner : les articles de la revue mensuelle sont le plus souvent accompagnés de tableaux, fiches de synthèse ou infographies facilitant la compréhension du sujet.

CHIFFRES AU 31 DÉCEMBRE 2023

IAJ papier : 634 abonnés = 634 exemplaires distribués, répartis comme suit :

- Abonnés (y compris affiliés qui s'abonnent) : 287 (265 au 31 décembre 2022)
- Gracieux : 325 collectivités et établissements affiliés, 22 divers.

IAJ numériques : 180 abonnés, répartis comme suit :

- Abonnés : 159 (132 au 31 décembre 2022)
- Gracieux : 21.



La Banque d'information sur le personnel BIP

La banque de données compte :

- près de 700 fiches (rubriques « fiches pratiques » et « valeurs, indices et taux ») ;
- 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 dans des fiches thématiques, qui comportent des liens hypertextes permettant à l'utilisateur d'accéder aux fondements juridiques (textes et jurisprudence). Les textes normatifs sont enrichis de la valeur ajoutée apportée par le CIG (date d'entrée en vigueur, mention des textes modificatifs et des textes d'application).

À signaler en 2023 : afin de faciliter la compréhension des nouvelles dispositions issues de la réforme des retraites a été créée une nouvelle fiche (REFRET) consacrée exclusivement à cette réforme et décrivant les mesures introduites par la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 et ses décrets d'application. D'autre part, pour rassembler les

dispositions communes aux sapeurs-pompiers professionnels, 3 nouvelles fiches ont été créées :

- la gestion des sapeurs-pompiers professionnels (GESSPP),

- lieux d'exercice et missions des sapeurs-pompiers professionnels (LEMSPP),

- rémunération et déroulement de la carrière des sapeurs-pompiers professionnels (REDSPP).

Enfin, une nouvelle fiche (EGAPRO) traite désormais de l'ensemble des dispositions relatives à l'égalité professionnelle.

Une alimentation régulière de la page d'accueil par les juristes (« Focus ») a permis aux utilisateurs de prendre connaissance rapidement des derniers textes et fiches publiés.

Ce Focus est également repris pour figurer sur le site internet du CIG en fil d'actualités, en accès libre.

À signaler également :

- la création ou la mise à jour de fiches en lien avec l'actualité. Cela résulte d'une part de la publication des textes relatifs à la réforme des retraites et d'autre part des dispositions suivantes :

- la loi du 30 décembre 2022 de finances pour 2023 (MICENA, READDI, NTIMOD, MEDPRE, ALLRES, COTISA) ;

- le décret du 27 décembre 2022 ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés (CUMEAC) ;

- le décret du 27 décembre 2022 relatif à l'expérimentation de la mise à disposition de fonctionnaires dans le cadre d'un mécénat de compétences (MISDIS) ;

- le décret du 26 janvier 2023 relatif au régime d'assurance chômage (CHODUR, CHOALL, CHOPER) ;

- le décret du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement (PARTIC2022) ;

- la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 (REFRET2023, GENRET2023, CONRET2023, AGERET2023, RETPRO2023) ;

- les décrets du 30 juin 2023 modifiant diverses dispositions relatives aux sapeurs-pompiers et du

30 juin 2023 précisant les fonctions de sous-officiers de sapeurs-pompiers éligibles à la nouvelle bonification indiciaire et supprimant les épreuves de l'examen professionnel de commandant de sapeurs-pompiers (INDFOR, GESSPP, AVACOL, LIEVA, FORSUP, INDFEU, RESSAP, SPESAP, LOGSAP, HORSUP, REDSPP, SERADJ, LIESAP, SAPCAP, CADCOL, CADCOD, CADMPS, CADISP, CACSSP) ;

- la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité (AUABFA, CONANN) ;

- le décret du 21 août 2023 modifiant le taux de prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (TITABO) ;

- le décret du 30 août 2023 portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions (COMINF) ;

- le décret du 7 octobre 2023 relatif à l'avancement de grade dans les cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale et le corps des chefs de service de police municipale de Paris et aux règles de classement de certains fonctionnaires de la catégorie C de la fonction publique territoriale (CATEGORIEB, AVMOIF, AVARED, AVAANI, AVASEN, AVEDPS, AVACHE, AVATEC, AVASCO, LIEAVA, CATEPA, AUPUAV, AVASOI, CATEGORIEC) ;

- le décret du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale (PRIPVA).

BIP : STATISTIQUES DE CONSULTATION 2023

- Nombre de visites : **178 573** (148 222 en 2022)
- Nombre de pages consultées : **1 565 424** (1 362 459 en 2022)
- Durée moyenne d'une visite : **8 min 30 s** (8 min 29 s en 2022)
- Nombre de téléchargements : **2 467** (1763 en 2022)

LES THÈMES LES PLUS CONSULTÉS :

Cadres d'emplois (17 795) ; Congés et absences (15 229) ; Positions (13 221) ; Carrière (13 312) ; Agents contractuels (13 534) ; Rémunération, autres avantages financiers, cotisations (12 106) ; Droits et obligations, discipline (10 131) ; Congés des fonctionnaires titulaires - Congés et absences (8 807) ; Conditions d'exercice des fonctions et durée du travail (7 818) ; Indisponibilité physique et sécurité sociale (8 003).

LES FICHES LES PLUS CONSULTÉES :

La disponibilité discrétionnaire - DISDIS (6 133) ; Disponibilité : généralités - DISPON (4 983) ; Agents contractuels : fin de fonctions avec interruption de l'engagement - NTIINT (4 654) ; Cumul d'activités - CUMEAC (4 615) ; Temps partiel thérapeutique - TEMTHE (4 174) ; Congé annuel - CONANN (3 921) ; Durée du temps de travail - DURTRA (3 807) ; Service à temps partiel - TEMPAPAR (3 667) ; Compte épargne-temps - COEPTTE (3 343) ; Détachement : généralités - DETACH (3 402).

PROFIL DES ABONNÉS PAYANTS AU 31 DÉCEMBRE 2023

933 ABONNEMENTS PAYANTS (868 au 31/12/2022) :

- **825 abonnements de collectivités locales** ou d'autres structures publiques ou privées (760 au 31/12/2022) ;
- **84 abonnements de centres de gestion** (pour leurs seuls services internes) ;
- **20 abonnements des centres de gestion** (pour donner accès à bip à leurs services, mais aussi aux collectivités et établissements de leur ressort) ;
- **4 abonnements spécifiques avec** : la DGFIP (services centraux et services des DDFIP et DRFiP) ; la DGCL (services centraux, PREF et SOUS PREF) ; la Cour des comptes (services centraux et CRC) ; le CNFPT (siège et délégations, centres de formation).

Le Répertoire des carrières territoriales

Le Répertoire des carrières territoriales (RCT) est constitué de 3 volumes 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, emplois fonctionnels de direction et emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet.
- volume 2 : filières culturelle, sportive et animation
- volume 3 : filière médico-sociale

Comme chaque année, des mises à jour des trois volumes ont été réalisées pour tenir compte notamment des revalorisations indiciaires : au 1^{er} juillet et au

1^{er} septembre 2023 pour le volume 1 ; au 10 octobre 2023 pour le volume 2 ; au 1^{er} décembre 2023 pour le volume 3.

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 fonction de l'actualité statutaire afin que les abonnés disposent en temps réel des modifications affectant les schémas des pages « carrière et rémunération » des différents cadres d'emplois.

RCT VOLUME 1

1 215, répartis comme suit :

Abonnés : 1 000 (y compris affiliés qui s'abonnent) avec 1 450 exemplaires.

Gracieux : 215 collectivités et établissements affiliés (298 exemplaires), organisations syndicales partenaires (protocole d'accord), 3 préfectures, 4 bureaux DGCL, DGAFF, FNCDG) (33 exemplaires).



RCT VOLUME 2

966, répartis comme suit :

Abonnés : 795 (y compris affiliés qui s'abonnent) avec 1 114 exemplaires.

Gracieux : 171 collectivités et établissements affiliés (246 exemplaires), organisations syndicales partenaires (protocole d'accord), 3 préfectures, 4 bureaux DGCL, DGAFF, FNCDG) (33 exemplaires).

RCT VOLUME 3

941, répartis comme suit :

Abonnés : 772 (y compris affiliés qui s'abonnent) avec 1 101 exemplaires.

Gracieux : 169 collectivités et établissements affiliés (242 exemplaires), organisations syndicales partenaires (protocole d'accord), 3 préfectures, 4 bureaux DGCL, DGAFF, FNCDG) (33 exemplaires).

L'activité de diffusion et promotion des publications

La mission de diffusion et de promotion des publications (MDPP) est en charge de la bonne diffusion des publications statutaires du CIG et en assure la promotion et la valorisation, qu'il s'agisse de la banque d'informations sur le personnel BIP ou des autres publications statutaires.

La reprise en gestion directe des publications statutaires auparavant commercialisées et diffusées par la Direction de l'information légale et administrative (DILA) – revue mensuelle les IAJ et Répertoire des carrières territoriales – a débuté le 1^{er} janvier 2023. Celle-ci a particulièrement mobilisé l'équipe de la MDPP avec la mise en œuvre d'un important marché comportant la gestion informatique, l'impression et le routage des publications. C'est dorénavant toute la chaîne de création, de production et de diffusion de ses publications qui est maîtrisée par le CIG.

Avec le soutien d'une assistance à maîtrise d'ouvrage, la reprise en gestion directe s'est concrétisée au premier trimestre par une première opération technique complexe : la migration des données des abonnés, tant celles concernant les affiliés que celles des abonnés de la France métropolitaine et ultramarine. La diffusion de ces publications s'est déroulée de manière transparente pour les destinataires par un travail de qualification des fichiers d'adressage, la MDPP

bénéficiant d'une connaissance fine de l'organisation des collectivités et structures publiques et de leur fonctionnement. Les utilisateurs ont aussi pu constater de meilleurs délais d'acheminement, tant de la revue mensuelle les IAJ dans ses versions papier et numérique que des mises à jour du Répertoire des carrières territoriales.

Afin d'élargir la diffusion de l'actualité statutaire commentée et analysée dans les IAJ, un partenariat s'est noué avec la plateforme de publications CAIRN.info qui doit permettre à cette revue de rejoindre, en 2024, un nouveau portail juridique en ligne avec des contenus puissamment indexés, accessibles à l'abonnement, au numéro ou à l'article. Ces modalités innovantes de consultation sont en forte crois-

sance dans le domaine de l'édition numérique. Ce partenariat va de pair avec la participation de la MDPP aux réflexions menées en 2023 par le groupe de travail sur l'évolution du portail Internet www.cig929394.fr et de ses fonctionnalités.

Le développement de ces nouvelles attributions de la MDPP et l'évolution de ses savoir-faire devraient contribuer à favoriser le renforcement de la relation aux abonnés, notamment affiliés au CIG Petite Couronne, et permettre de mieux accompagner les futures innovations en matière de diffusion de l'actualité statutaire produite par le service des publications.

**« UN PARTENARIAT
S'EST NOUÉ AVEC
LA PLATEFORME
DE PUBLICATIONS
CAIRN.INFO. »**

Le conseil juridique et le contentieux

.....

Au cours de l'année 2023, le service a traité six contentieux portant sur l'organisation de concours, la promotion interne ou les marchés publics. De nombreux contentieux sont en attente de jugements au sein des juridictions de première instance. En 2023, le CJC a également mené une réflexion afin de proposer aux collectivités de la petite couronne une mission d'accompagnement en matière d'enquête administrative et de dispositif de signalement. Un groupe de travail transversal a été constitué, composé d'agents des directions des organismes paritaires et de la promotion interne, du conseil et de l'expertise statutaires, de la santé et de l'action sociale. Divers « chantiers » ont été mis en œuvre afin de proposer un accompagnement complet du CIG, à savoir : organisation

d'une rencontre ou d'un webinaire sur l'enquête administrative, la rédaction d'un guide portant sur les enquêtes administratives, la rédaction de modèles types, actions de sensibilisation (2 cas pratiques ont été créés, un portant sur une situation de harcèlement sexuel et un autre sur des faits de harcèlement moral). Ces actions ont été testées au sein du CIG.

Par ailleurs, le service a assuré une mission de conseil interne auprès de l'ensemble des services du CIG, en appui juridique de leurs activités, le cas échéant dans le cadre de leurs relations avec des collectivités (173 saisines correspondant à 293 questions).

La documentation et les archives

.....

Pour mener à bien ses multiples missions, le CIG dispose d'un centre de documentation relatif à la fonction publique territoriale accessible aux affiliés sur rendez-vous. Il propose notamment :

- 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 ;

- Une salle de consultation entièrement réaménagée, ouverte aussi à tout public extérieur 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

Les missions de médiation

Après le bilan positif de l'expérimentation menée d'avril 2018 à fin 2021, la loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a pérennisé la médiation préalable obligatoire (MPO) dans les compétences assurées par le CIG Petite Couronne par convention. Le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 fixe désormais la liste des décisions individuelles défavorables contre lesquelles tout recours doit être précédé, à peine d'irrecevabilité, d'une tentative de médiation. Les collectivités et établissements publics territoriaux de la petite couronne qui souhaitent bénéficier du dispositif doivent délibérer et signer avec le CIG une convention d'adhésion. Au-delà du périmètre de la MPO, loi du 22 décembre 2021 a ouvert également la possibilité au CIG d'assurer, dans le champ du statut de la fonction publique territoriale, des missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties. Ces missions nécessitent également pour les collectivités intéressées d'avoir conventionné avec le centre de gestion.

Ainsi, le CIG propose, depuis le 14 juin 2022, deux nouvelles conventions de médiation : une convention d'adhésion à la mission de MPO et une convention d'adhésion aux missions de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties.

Une infographie sur les « Avantages de la médiation par rapport à une procédure contentieuse » a été publiée dans le journal Collectivités de mai 2023. Le site Internet du CIG a été enrichi d'une nouvelle rubrique MPO spécifique aux agents publics territoriaux sous forme de questions/réponses. Des enquêtes ont été réalisées auprès des affiliés et des

courriels de relance sur l'adhésion aux conventions de médiation envoyées aux directeurs et directrices des ressources humaines. Un livret d'information sur la MPO a été rédigé à destination des agents publics territoriaux des

collectivités et établissements adhérents. Trois infographies ont été élaborées sur les procédures de MPO, de médiation à l'initiative du juge administratif et de médiation à l'initiative des parties. Des RDV ont par ailleurs été organisés tout au long de l'année 2023 avec les présidents et référents médiation des tribunaux administratifs de Cergy-Pontoise, Melun et Montreuil, afin de prendre contact notamment avec certains magistrats nouvellement recrutés et d'échanger sur des projets de convention pour le développement de la médiation dans la fonction publique territoriale.

33 nouvelles conventions MPO sont entrées en vigueur en 2023, portant à 63 le nombre total de collectivités et établissements publics territoriaux adhérents à la MPO.



Conventions d'adhésion à la médiation préalable obligatoire (MPO) 2023

	Paris	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Total
Nombre de collectivités et établissements	4	11	19	29	63
Nombre d'agents	361	5 831	16 057	10 757	33 006

Le nombre d'agents couverts par une convention de MPO est ainsi passé de 8 912 fin 2022, à 33 006 fin 2023 (soit + 24 094 agents).

Nombre d'agents territoriaux couverts par la convention MPO			
	Au 31 décembre 2022	Au 31 décembre 2023	Nombre d'agents supplémentaires
Paris	230	361	+ 131
Hauts-de-Seine	786	5 831	+ 5 045
Seine-Saint-Denis	3 843	16 057	+ 12 214
Val-de-Marne	4 053	10 757	+ 6 704
Total	8 912	33 006	+ 24 094

15 nouvelles conventions MIJP ont été par ailleurs signées en 2023, portant à 37 le nombre total de collectivités et établissements publics adhérents.

Conventions d'adhésion à la médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties 2023					
	Paris	Hauts-de-Seine	Seine-Saint-Denis	Val-de-Marne	Total
Nombre de collectivités et établissements	2	8	12	15	37
Nombre d'agents	131	7 419	6 547	7 210	21 307

Le nombre d'agents couverts par la convention MIJP est ainsi passé de 9 188 agents fin 2022 à 21 307 agents fin 2023 (soit + 12 119 agents).

Nombre d'agents territoriaux couverts par la convention MIJP			
	Au 31 décembre 2022	Au 31 décembre 2023	Nombre d'agents supplémentaires
Paris	0	131	+ 131
Hauts-de-Seine	485	7 419	+ 6 934
Seine-Saint-Denis	4 254	6 547	+ 2 293
Val-de-Marne	4 449	7 210	+ 2 761
Total	9 188	21 307	+ 12 119

De 2019 à 2023, le total des saisines enregistrées par la médiatrice s'élève à 323.

Saisines recevables	En dehors de toute procédure contentieuse	Après le dépôt d'une requête au contentieux	
92	58	19 dans le cadre de la procédure MPO	15 à l'initiative du juge administratif

Plus d'une soixantaine de médiations ont porté sur un litige relatif à la rémunération (retenues sur traitement, refus de paiement d'heures supplémentaires, non-versement de l'IR et du SFT, diminution de l'IFSE, montant du CIA). Les autres ont concerné des litiges relatifs au non-renouvellement de contrats, harcèlement moral, refus de formation, mesures défavorables à l'égard de travailleurs handicapés, placement en disponibilité d'office, refus de réintégration en cours ou à l'issue d'une disponibilité, placement en congés de maladie à demi-traitement, refus d'octroi de la protection fonctionnelle, suspension de fonctions, fin de détachement sur emploi fonctionnel, fin d'octroi du CITIS, refus de reclassement, refus d'octroi de la période de préparation au reclassement, placement en surnombre, refus de changement d'affectation et refus d'aménagement des conditions de travail.

65 médiations se sont terminées à l'issue du processus après une ou plusieurs réunions de médiation : dans 47 cas, avec un accord des parties mettant fin au contentieux, et dans 18 cas, sans accord des parties.

Dans 18 cas, la médiation s'est achevée avant le terme du processus :

- soit parce que les agents ont fait directement savoir à la médiatrice qu'ils abandonnaient leur saisine après avoir obtenu depuis celle-ci une réponse favorable ou des explications satisfaisantes de leur employeur ou pour d'autres raisons personnelles ;
- soit parce que la collectivité n'a pas fait part de son consentement à la médiation (dossier disciplinaire/licenciement en cours/autres contentieux avec l'agent).

Bilan récapitulatif des médiations enregistrées, instruites et terminées sur les 5 dernières années (2019-2023)

Demandes de médiation	Médiations recevables	Médiations effectivement mises en œuvre après consentement des deux parties	Médiations terminées à l'issue du processus	Pas d'accord	Accord des parties
323	92	74	65	18	47

72 %

C'est le taux de réussite des médiations terminées à l'issue du processus.

La mission référent déontologue et laïcité

Trouvant son origine dans la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, le référent déontologue du CIG a poursuivi, en 2023, sa mission de conseil auprès des agents comme des collectivités territoriales et établissements publics de la petite couronne. Ce sont donc deux dimensions distinctes que recouvre ce rôle de conseil :

- auprès des agents d'abord, afin de leur prodiguer tout conseil utile au respect de leurs obligations déontologiques ;
- auprès des autorités hiérarchiques de ces derniers lorsqu'elles font état d'un doute sérieux à l'occasion du contrôle déontologique qui leur incombe dans certaines situations (création ou reprise d'entreprise, départ vers le secteur privé, contrôle préalable à la nomination).



Conseil déontologique aux agents

Assez logiquement au regard de son rôle historiquement tourné vers les agents, ce sont les saisines émanant de ces derniers qui auront été les plus nombreuses en cette année 2023 puisqu'elles auront été près d'une centaine. Toutes les catégories d'agents sont représentées dans l'origine de ces saisines, bien que celles émanant d'agents de catégorie A soient les plus nombreuses. De la même manière, les différentes filières sont représentées, bien que les agents auteurs de saisine appartiennent en majeure partie aux filières technique et administrative.

Les saisines recensées pour l'année 2023 portaient, pour plus de la moitié d'entre elles (54 sur les 99 annuelles), sur trois thèmes spécifiques :

- la possibilité de créer ou reprendre une entreprise et/ou la marche à suivre pour ce faire (19) ;
- les demandes d'information ou d'accompagnement pour envisager une mobilité vers le secteur privé (18) ;
- le conseil concernant le cumul d'activités, notamment pour s'assurer de l'absence de conflit d'intérêts en vue d'exercer une activité accessoire (17).

Plus occasionnellement, le référent déontologue a été sollicité à 11 reprises par des agents concernant l'application de leurs droits et obligations en tant qu'agents publics, dont 8 portaient spécifiquement sur leur devoir d'obéissance hiérarchique.

Par ailleurs, il convient de noter que les agents restent attentifs à la prévention de situations de conflit d'intérêts lors de la passation de marchés publics puisque 8 saisines ont porté sur ce sujet.

Le reste des thématiques abordées l'aura été de manière plus négligeable, le référent déontologue ayant pu être sollicité de manière ponctuelle sur des questions liées à la souffrance au travail, au régime de la disponibilité pour différents motifs ou simplement à des demandes d'information sur son rôle. À noter tout de même que 10 saisines lui ont été adressées alors qu'elles excédaient son champ de compétence (principalement des questions d'ordre statutaire liées à leur carrière, mais aussi des saisines émanant d'agents n'appartenant pas au ressort territorial du CIG).

Conseil déontologique aux autorités hiérarchiques ou territoriales

Au-delà de ce rôle de conseil aux agents, le référent déontologue a aussi été régulièrement sollicité par les autorités territoriales (73 saisines sur l'année 2022). Presque la moitié de ces saisines concerne une demande d'avis sur le cumul d'activités (30 demandes), bien que ces demandes excèdent légèrement le champ de compétence du référent déontologue (cf. plus haut concernant le rôle du référent déontologue vis-à-vis des autorités territoriales). Du reste, l'objet principal des saisines faisait suite à un doute sérieux quant à la possibilité d'autoriser des agents à créer ou reprendre une entreprise (15 saisines) ou consistait en des demandes de conseils liés à des conflits d'intérêts relevés auprès de leurs agents (13 saisines).

Le reste des motifs de saisine de l'année 2022 reste plus sporadique concernant, par exemple, des demandes d'avis lors du contrôle préalable à la nomination de certains agents exercé par l'autorité territoriale (3 saisines) ou du départ d'agents

vers le secteur privé (2 saisines) ou, simplement, des demandes d'information. À noter également l'accompagnement ponctuel plus spécifique de certains établissements publics dans la mise en place d'outils comme, l'aide à la rédaction de chartes déontologiques.

Au demeurant, il semble intéressant de relever que les agents ont semblé privilégier la voie téléphonique pour effectuer leurs saisines, celles-ci représentant près de 60% des modes de saisine (60 saisines téléphoniques contre 39 saisines par la boîte mail fonctionnelle). À l'inverse et assez logiquement, les demandes émanant des autorités hiérarchiques/territoriales, plus formelles au regard des motifs de saisine prévus par les textes, ont été, en grande majorité, formulées par écrit (47 saisines réceptionnées par la boîte mail fonctionnelle contre 26 effectuées directement par téléphone).

Le rôle de référent laïcité

Enfin et conformément au décret n°2021-1802 du 23 décembre 2021 pris en application de la loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République, le référent déontologue a été nommé par le président du CIG, à compter du mois d'avril, référent laïcité.

47 saisines ont ainsi été recensées au cours de l'année 2023 et consistaient, quasiment exclusivement, en des demandes d'informations sur le rôle et les modalités d'intervention de ce « nouveau » référent.

Seulement 4 saisines ont porté sur la dispense de conseils en matière de laïcité, chacune relative au port de signes religieux ostentatoires par des agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Des prises de contact ont également pu être initiées avec certaines collectivités en vue de sensibilisations futures.

En fin d'année, 5 saisines ont également eu pour objet la prise de renseignements concernant l'organisation de la journée de la laïcité du 9 décembre 2023, pour laquelle le référent laïcité a, en lien avec la direction de la communication, mis en ligne une vidéo didactique réalisée pour l'occasion et rappelant, dans les grandes lignes, ce que recouvre le principe de laïcité.

Mission de conseil et d'appui aux autorités hiérarchiques ou territoriales

En 2023, le référent laïcité a été sollicité une soixantaine de fois. La moitié de ces sollicitations concernait une demande d'informations d'une autorité territoriale. Il s'agissait notamment de prises de renseignements sur son rôle et les (supposées) modalités de conventionnement pour bénéficier de ses services (13 sollicitations). Douze autres relevaient d'une prise de contact plus spécifique en vue de l'entame d'un travail en collaboration, notamment en vue de l'organisation ultérieure de sessions de sensibilisations. Les véritables saisines de fond du référent laïcité ont

représenté une vingtaine de sollicitations. La quasi-totalité émanait directement de l'autorité hiérarchique ou territoriale rencontrant une difficulté dans son rôle de contrôle de la bonne application de l'obligation de neutralité par ses agents. Onze d'entre elles, concernaient l'épineuse problématique du port par un agent d'un signe religieux dans l'exercice de ses fonctions et, dans la plupart des cas, d'un foulard ou autre couvre-chef (bandana, turban...). La gestion de cette problématique semble régulièrement mettre en difficulté les encadrants qui y sont confrontés.

Diffusion de la culture de la laïcité au sein de la petite couronne

Un autre aspect tout aussi fondamental du rôle du référent laïcité est de prendre pleinement part à la diffusion de la culture de la laïcité au sein de son ressort territorial. Dans cette perspective et afin de répondre à une forte demande exprimée par de nombreux affiliés, un format de sensibilisation à la laïcité a été élaboré cette année et proposé aux affiliés intéressés dès le 2^e trimestre 2023.

Objectifs : expliquer le cadre de la laïcité afin que chacun en comprenne bien les causes, les contours et les enjeux ; fournir quelques outils pratiques ou références juridiques sur lesquels s'appuyer en cas de difficultés ; rappeler que le référent laïcité demeure disponible en cas de difficultés ou d'incompréhension dans l'application du principe ; faire connaître le référent laïcité, contribuant à son identification par les agents.

Le format proposé s'articule autour de 4 parties :

- une introduction historique visant à resituer et comprendre l'origine du principe de laïcité et permettre aux participants d'en appréhender les enjeux.
- le cadre juridique de la laïcité en France est exposé en abordant la loi de 1905 et les 3 piliers de la laïcité qui en découlent.
- le cœur de la sensibilisation aborde les conséquences du principe de laïcité pour les agents publics au travers de l'obligation de neutralité à laquelle ils sont soumis lorsqu'ils exercent leurs missions.
- une conclusion basée sur des mises en situation,

le cas échéant adaptées aux missions des participants et permettant à chacun de réagir sur des situations concrètes et pratiques.

Les sensibilisations proposées en 2023 s'étaient sur une durée de 2 heures, selon un format essentiellement descendant, mais agrémenté d'illustrations concrètes, notamment d'origine jurisprudentielle, présentées de manière participative et permettant de favoriser des échanges tout au long de la session. En 2023, une dizaine de sessions (réunissant entre une quinzaine et une quarantaine de participants) ont été assurées auprès d'affiliés. Jusqu'ici, elles se sont adressées essentiellement à des publics d'encadrants, y compris intermédiaires. En effet, la sensibilisation des encadrants est primordiale afin qu'ils gagnent en aisance s'agissant de l'appréciation de ce principe pour non seulement le respecter en tant qu'agent, mais aussi s'assurer que les agents placés sous leur autorité hiérarchique s'y conforment également. Le référent laïcité préconise donc de débiter les plans de sensibilisation par les encadrants qui, par la suite, seront en mesure d'expliquer à leurs subordonnés et, le cas échéant, de le faire appliquer. Les retours ont été très positifs et les sessions assurées jusqu'ici auront systématiquement permis de nombreux échanges, avec le référent laïcité, mais aussi entre les participants : interrogations spécifiques, partages d'expériences, échanges de pratiques managériales et autres anecdotes sont, à chaque fois, venus enrichir le contenu textuel de la sensibilisation et constituent aussi l'un des apports de ce type de format.

La journée de la laïcité le 9 décembre

Le 3^e volet d'action du référent laïcité consiste en l'organisation de la journée de la laïcité le 9 décembre de chaque année afin de célébrer l'anniversaire de la loi du 9 décembre 1905 de séparation des églises et de l'État.

Pour l'édition 2023 de la journée de la laïcité, le CIG a conçu et mis en ligne une salle virtuelle, consultable par tous à tout instant et dont l'objectif est de déconstruire certaines idées reçues qui affectent l'image et la compréhension du principe de laïcité.

Cette salle dématérialisée expose sept affiches réalisées à l'issue d'une collaboration entre le référent laïcité et la direction de la communication du CIG :

- la loi du 9 décembre 1905 à l'origine du principe de laïcité ;
- la neutralité du domaine public, garante de l'égalité de tous les citoyens ;
- les crèches de Noël installées dans le hall de certains bâtiments publics ;
- la stricte neutralité des agents publics dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la liberté des usagers du service public de porter un signe religieux ;
- la neutralité telle qu'appliquée aux élus locaux ;
- l'application parfois différenciée de la loi de 1905 sur le territoire français.

Ces affiches sont aussi mises individuellement à

la disposition des affiliés sur le site Internet du CIG, rubrique « Référent laïcité », afin qu'ils puissent les télécharger, imprimer et diffuser librement auprès de leurs agents.

La salle permet aussi de visionner deux vidéos du référent laïcité :

- Une vidéo de présentation lui permettant de rappeler son rôle et les moyens de le solliciter ;
- La seconde constitue une interview dans laquelle il répond à des idées reçues relatives au principe de laïcité énoncées anonymement par des agents de la Petite Couronne.

Enfin, la salle virtuelle permet, pour les plus intéressés par la thématique, de télécharger l'article « L'obligation de neutralité religieuse en droit de la fonction publique » rédigé par Me Samuel Dyens, avocat associé au sein du cabinet Goutal, Alibert & Associés et maître de conférences associé à l'université de Nîmes, et paru au sein du numéro de novembre 2023 des Informations Administratives et Juridiques. Le CIG entend faire de cette journée une rencontre annuelle avec ses affiliés et réfléchit d'ores et déjà à l'édition 2024, dans la continuité des deux précédentes éditions.

Accéder à la galerie virtuelle :

<https://storage.net-fs.com/hosting/6256320/133/>



L'expertise en matière de procédures retraite

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 des 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 consiste en un entretien effectué avec des actifs proches de la retraite, le sollicitant.

Par ailleurs le service retraite a mis en œuvre 5 conventions de prestation facultative de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite durant l'année.

Enfin, le service a organisé la 2^e édition du forum à destination des actifs de plus de 57 ans des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne (la 1^{re} édition, pour la Seine-Saint-Denis, ayant eu lieu en 2022).

Une mission de vérification des dossiers liés aux différentes procédures CNRACL

La mission de contrôle des dossiers de retraite instruits par les collectivités et établissements affiliés, est la mission principale du service. En 2023, cette activité a représenté une part moins importante de l'activité globale, la tenue de séances d'information

et d'ateliers ayant pris une part plus importante de la charge de travail du service du fait de la réforme des retraites et d'une demande accrue de formation à destination des gestionnaires RH.

Dossiers traités	2021	2022	2023
→ Procédures dématérialisées			
Droit à l'information : RIS et EIG => QCIR	685	240	94
Pensions de retraite et demandes d'avis préalable	2 038	2 054	1 904
→ Procédures « papiers »			
Validations/Régularisations de services	42	25	0
Demandes de rétablissements au régime général et à l'IRCANTEC	74	57	58
Total	2 839	2 296	2 056

Les procédures de validation sont en voie de désuétude depuis que la CNRACL peut clore un dossier si ni l'agent ni l'employeur n'ont répondu aux demandes de pièces dans un délai réglementaire de 6 mois. C'est pourquoi le CIG ne reçoit plus de dossiers de validation à contrôler.

Les collectivités qui soumettent le plus de dossiers au contrôle du service retraite du CIG sont le Département de Seine-Saint-Denis, l'EPT Plaine commune et les communes d'Aubervilliers, de Saint-Denis et de Nanterre.

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

	Ateliers Gestionnaires RH au CIG	Ateliers gestionnaires RH en collectivité	Séances d'information actives < 5 ans de la retraite	Séances d'actualités	Total
Nombre de sessions	11	9	8	6	34
Nombre de jours	16	15	4,5	3	38,5
Nombre de personnes	316	112	223	469	1 120
En 2022	14 jours 215 personnes	7 jours 72 personnes	1,5 jours 98 personnes	1 jour 208 personnes	23,5 jours 593 personnes

Une mission d'accompagnement personnalisé à la retraite

Il s'agit des entretiens individuels retraite avec des actifs à moins de 5 ans de l'âge légal, dans les locaux et avec la collaboration des employeurs.

	2021	2022	2023
APR	30	68	106

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

	2021	2022	2023
Simulations	1 371	1 078	1 077
Appels téléphoniques	907	1 100	1 434

Les contrôles de dossiers de simulation, bien que n'étant pas indemnisés par la Caisse des Dépôts, font l'objet d'une restitution téléphonique (ou par voie d'e-mail) aux gestionnaires des collectivités qui les font parvenir au même titre que les dossiers de liquidation. Les contrôles portent tant sur la saisie des dossiers que sur l'économie générale de ceux-ci, et les problématiques soulevées.

Les gestionnaires RH contactent le service retraite du CIG pour tout type de questions concernant les différents dispositifs en matière de retraite CNRACL, IRCANTEC ou RAFFP.

Les collectivités qui sollicitent le plus le CIG par téléphone sont le Département de Seine-Saint-Denis, la Ville de Créteil, l'EPT Grand Paris Grand Est, et les communes de Courbevoie et Saint-Mandé.

Conventions facultatives de réalisation d'actes de gestion en lien avec la retraite

Au cours de l'année 2023, le CIG Petite Couronne a conclu 4 nouvelles conventions facultatives avec plusieurs collectivités en difficulté momentanée : 2 communes et 2 OPH. 3 d'entre elles ont été conclues au cours de l'été et la 4e au mois de novembre.

L'une d'entre s'est achevée au bout de 3 mois grâce au recrutement d'un gestionnaire expérimenté par la collectivité. Les 3 autres se poursuivront en 2024.

Dans le cadre de ces conventions, les gestionnaires retraite se rendent dans les collectivités et établisse-

ments concernés pour saisir des dossiers à la place des gestionnaires RH, trop peu expérimentés ou trop peu nombreux, en attendant que ceux-ci montent en compétence et soient en mesure de reprendre la charge de l'instruction des dossiers de retraite.

Cette mission a représenté 18 jours sur l'année 2023. 56 dossiers ont été saisis sur la période.

Le degré d'implication varie d'un employeur à l'autre au regard des ressources humaines dont ils disposent, notamment en termes d'encadrement.

LE FORUM «OBJECTIF RETRAITE»

Organisation du forum « Objectif retraite » à destination des actifs de plus de 57 ans des collectivités et établissements affiliés des Hauts-de-Seine et du Val-de-Marne. Ce forum s'est tenu les 27 et 28 novembre 2023 au CIG et a accueilli 728 personnes.

Les agents ont pu avoir accès à de nombreuses informations parmi ces 5 thèmes : connaître mes droits ; prendre soin de ma santé ; veiller à mon bien-être ; découvrir des loisirs ; rester actif sans travailler. À cela se sont ajoutées des conférences de courte durée (30 à 45 minutes) par les caisses de retraite, notamment. Les agents de la petite couronne se déplacent principalement pour rencontrer les représentants des caisses de retraite (CNAV, CNRACL, IRCANTEC, AGIRC ARRCO).



L'activité du service d'assistance RH aux collectivités en fort accroissement



Devant les sollicitations croissantes d'intervention en urgence de collectivités ou d'établissements publics pour la prise en charge de la carrière ou de la paie des agents, le CIG a répondu en proposant au printemps 2023, une nouvelle mission facultative « intervention ponctuelle ».

Cette aide, qui porte sur la gestion opérationnelle de dossiers précis et se veut ponctuelle, se réalise dans les locaux de la collectivité demandeuse.

La nouvelle convention, entrée en vigueur en avril 2023, propose un accompagnement sur-mesure, le périmètre et le contenu des prestations opérationnelles étant définis au préalable par la collectivité ou l'établissement intéressé et le CIG.

Par ailleurs, cet accroissement de l'activité du service s'illustre également par l'intégration, au dernier trimestre de cette année, d'un nouvel établissement au titre de la convention assistance GRH. Pour rappel, il s'agit d'établissements/collectivités de petite et moyenne taille qui ont fait le choix d'externaliser

complètement leur gestion RH. La multiplicité des experts dédiés à cette mission permet de proposer aux collectivités une gestion intégrée des dossiers, allant de l'établissement de la paie, à la gestion administrative des agents et élus locaux, sous tous ses aspects (recrutement jusqu'à la cessation de fonctions, gestion de carrière, saisine des instances, etc.) La mission facultative de gestion des allocations chômage pour le compte des collectivités, créée en 2022, contribue, elle aussi, au développement de l'activité du service assistance en gestion des ressources humaines aux collectivités. En effet, cette prestation, qui va du calcul des allocations de retour à l'emploi, via le logiciel métier dédié, au traitement des dossiers pour le compte des collectivités signataires de la convention, trouve tout son intérêt au vu de la complexification de la réglementation chômage.

Le conseil, l'insertion et le maintien dans l'emploi

I Accompagnement des politiques RH sur le maintien dans l'emploi

Actions de sensibilisation des agents au sein des collectivités

En 2023, le CIG Petite Couronne, par l'entremise de son service CIME (conseil insertion maintien dans l'emploi), a assuré, à l'invitation de plusieurs collectivités affiliées, des actions de sensibilisation sur le handicap au travail, à l'occasion de forums d'actions sur la qualité de vie au travail à destination de leurs agents : la commune du Pré-Saint-Gervais (13 juin), l'EPT Grand Paris Sud Est Avenir (29 juin) et la commune de Villeneuve-le-Roi (13 novembre).

Lors de ces événements, le service CIME a mené une démarche de sensibilisation pour lever les préjugés autour du handicap, notamment le handicap invisible. Ainsi, par le biais d'information générale, d'un quiz et d'ateliers ludiques et autonomes, un grand nombre d'agents ont pu prendre conscience des contraintes et de l'impact relatifs aux différents types de handicap.

Action de sensibilisation lors la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

À l'occasion de la thématique retenue pour la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées) du 20 au 26 novembre 2023, « Transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ? », le service CIME a proposé une sensibilisation en ligne pour l'ensemble des collectivités de la petite couronne. Chaque jour de la semaine, un lien Internet a été envoyé via les directions des ressources humaines

des collectivités, aux agents de la petite couronne (530 envois d'e-mails). Les agents pouvaient ainsi découvrir un type de handicap par jour via un quiz, des informations et conseils autour des moyens techniques de compensation possibles qu'offre notamment la transition numérique. Selon les jours de la semaine, 45 à 114 internautes ont consulté ces pages Internet.

Journée de sensibilisation pour des référents handicaps de trois collectivités / établissements publics)

Pour répondre à la sollicitation des communes de Charenton-le-Pont, de Villeneuve-Saint-Georges et de l'EPT Grand Paris Sud Est Avenir, le service CIME a organisé le 20 mars 2023 une journée de sensibilisation à destination de leurs référents handicaps. Cette journée a eu pour objectif de transmettre un socle de connaissances générales

et nécessaires autour des fonctions du référent handicap : les repères fondamentaux sur le statut de la personne en situation de handicap, les références réglementaires, les dispositifs statutaires du maintien dans l'emploi et plus largement le cadre d'intervention du référent handicap.

Conseil méthodologique relatif à la politique du handicap au travail et du maintien dans l'emploi

L'établissement public Grand-Paris-Sud-Est-Avenir (GPSEA) a sollicité le service CIME pour la mise en œuvre d'un conseil méthodologique. Cette prestation a pour objectif d'accompagner la direction des ressources humaines dans l'élaboration et la définition d'une politique handicap et maintien dans l'emploi.

Cette démarche passe par la réalisation d'un état des lieux permettant de connaître le degré de maturité de l'établissement sur la thématique du handicap au travail et du maintien dans l'emploi. À l'issue de l'état des lieux, un plan d'action est proposé. La formalisation du plan d'action permet d'identifier les

principaux axes à mettre en œuvre pour structurer une politique handicap et de maintien dans l'emploi (formalisation de procédures internes, plan de communication, plan de sensibilisation...).

Plusieurs réunions de travail et de temps d'analyse des données ont eu lieu entre avril et octobre 2023 pour une restitution début novembre 2023, avec la production d'un livrable.

Accompagnement des employeurs sur la période de préparation au reclassement (PPR)

Depuis que le dispositif PPR est entré en vigueur et jusqu'au 31 décembre 2023, le service CIME a traité 316 conventions. Les collectivités s'emparent de plus en plus de ce dispositif. En effet, il y a eu 123 conventions PPR signées en 2023 contre 79 en 2022. Par ailleurs, depuis que le dispositif existe, au 31 décembre 2023, 69 bilans ont été réalisés faisant apparaître une tendance au reclassement.

Lors de la formalisation de la convention PPR tripartite (agent, employeur et président du CIG) des prestations du CIG peuvent être mobilisées : présentation des métiers de la fonction publique territoriale, atelier CV et lettres de motivation, atelier entretiens de recrutement, conseil en orientation professionnelle, accompagnement individualisé adapté.

En 2023, le service CIME a coorganisé avec la direction de l'emploi territorial 9 sessions de présentation des métiers de la fonction publique territoriale, 10 sessions d'ateliers CV/LM et 10 sessions d'ateliers entretiens de recrutement. En outre, le service CIME a coanimé avec les collègues de cette même direction, les ateliers métiers de la fonction publique territoriale auxquels se sont présentés 64 agents. Au total, ce sont environ 180 agents qui ont participé aux différents ateliers proposés par le CIG.

Journée atelier sur la mise en œuvre opérationnelle du dispositif de la PPR

Pour aller plus loin sur la mise en œuvre opérationnelle de la PPR, le service CIME propose et coanime un atelier sur une journée avec la direction du conseil et de l'expertise statutaires et la direction de l'emploi territorial, consacré aux référents en charge de la gestion de ce dispositif au sein des collectivités.

Le CIG souhaite ainsi accompagner les collectivités territoriales sur la structuration de leur procédure interne liée à la PPR. Pendant toute une journée, les participants réfléchissent et dialoguent sur la mise en place de la PPR, avec des temps de travail aussi bien individuels que collaboratifs. L'animation ludo-pédagogique favorise les temps d'échanges entre les participants tout en transmettant de l'information. Cette journée permet également d'identifier les étapes clés de la PPR, les possibilités pour l'employeur de développer des actions autour de ce dispositif et de dégager une méthodologie autour d'un cas pratique.

4 sessions ont été organisées tout au long de l'année 2023, rencontrant un vif succès avec la participation de 80 agents sur l'ensemble des sessions.

Accompagnement des DRH sur le maintien dans l'emploi

– Cycle maintien dans l'emploi à destination des DRH de la petite couronne.

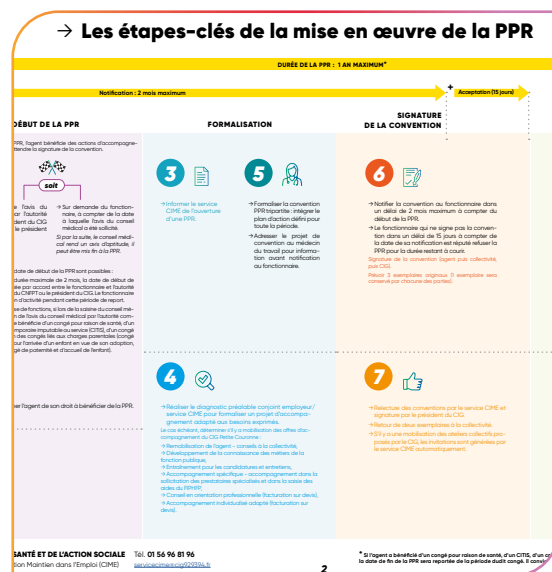
Le CIG Petite Couronne a organisé, en partenariat avec la délégation régionale Île-de-France du CNFPT, un cycle de formation sur le thème du maintien dans l'emploi et du reclassement, du 16 octobre 2023 au 8 février 2024.

Une vingtaine de DRH et DRH adjoints des collectivités et établissements de la petite couronne se sont ainsi retrouvés à 5 reprises (1 fois par mois), pour parfaire leurs connaissances, partager leurs pratiques et être conseillés dans la mise en application d'un programme de maintien dans l'emploi au sein de leurs collectivités.

Animés par des professionnels du CIG et du CNFPT de différentes expertises (ingénieurs en prévention, médecin et infirmiers du travail, chargés d'études et

de formation, spécialistes du handicap, juristes...), différentes séances en pluridisciplinarité ont été proposées pour sensibiliser les participants à la question du maintien dans l'emploi, dans une acception large (prévention, aides mobilisables du FIPHFP, période de préparation au reclassement, indicateurs utiles, accompagnement des agents et handicap au travail).

Outre la sensibilisation des décideurs territoriaux à cette question essentielle en ce qui concerne la santé de leurs agents, le CIG contribue, avec cette initiative, à favoriser la mise en réseau des acteurs des ressources humaines de la petite couronne et l'échange de pratiques professionnelles.



L'assistance sociale du travail

51 collectivités sont adhérentes à la convention de mise à disposition proposée par le service social du travail et 6 collectivités sont adhérentes à la convention dite d'intervention ponctuelle.

En 2023, le service social du travail a accompagné 1 260 agents soit 4,85 % des effectifs des collectivités adhérentes au service.

Le secrétariat du service social du travail a traité 2 684 appels en 2023 (contre 2 335 en 2022), soit une moyenne de 65 appels par semaine. Ces appels sont traités par un secrétariat spécifique et permettent de fixer un rendez-vous avec l'assistant social du travail ou d'apporter une réponse à distance à l'agent.

En 2023, la direction de la santé et de l'action sociale a engagé les rencontres des DRH des collectivités adhérentes au service social du travail. Ces échanges ont permis d'aborder la situation des agents accompagnés au sein de la collectivité, mais aussi les conditions d'une bonne intégration de l'assistant social du travail au sein des collectivités (lieu d'exercice de l'activité, relations aux services RH, existence de groupes de travail pluridisciplinaires et de partenariats...).

Dans un contexte de tensions et d'inquiétudes, l'accompagnement social des agents publics territoriaux constitue un moyen pour les collectivités employeurs d'améliorer la qualité de vie des agents et de mieux comprendre certaines situations.

L'année 2023 a été consacrée à la poursuite de la mise en place de projets en lien avec le projet d'établissement.

Plusieurs actions ont été réalisées :

- Élaboration de fiches techniques destinées aux professionnels portant sur la retraite, la commission pluridisciplinaire et la protection prévoyance ;

- Travail sur la santé mentale à destination des AST et des collectivités territoriales (sensibilisation collective) ;

- Travail sur l'accompagnement

social des agents en situation de proche-aidance ;

- Mise en place de la première journée du réseau des AST du service social du travail de la petite couronne en mai 2023 ;

- Participation au réseau des assistantes de service social du travail des centres de gestion ;

- Participation à la réflexion portant sur la mise en œuvre d'un dispositif de signalement du harcèlement ;

- Participation au forum retraite organisé par le CIG Petite Couronne ;

- Intervention combinée avec le service de médecine de prévention auprès de deux collectivités (SIRECO et Est -Ensemble) sur la question du risque suicidaire.

De manière globale, il est important de souligner que les AST et la conseillère en économie sociale et familiale (CESF) participent également à des réunions, des rencontres transversales tant avec leurs partenaires internes qu'externes au sein des collectivités où elles sont mises à disposition. En 2023, quelques agents du service ont été sollicités pour participer à des événements de type forums, sensibilisations, journées thématiques.



Ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels

Les missions d'inspection et de conseil en collectivités

175 collectivités et établissements publics ont bénéficié des missions d'inspection et de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

2 collectivités ont aussi bénéficié de la mission spécifique de mise à disposition d'un conseiller de prévention (28 jours).

Typologie des collectivités adhérentes :

Type établissement	Nombre
CCAS	44
Caisse des écoles	2
Commune	92
Département	1
Syndicats/ EPCI	26
OPH	1
EPT	9

Ces missions ont été assurées par 19 ingénieurs de prévention et ergonomes assistés par une assistante administrative.

2023 a été rythmée par l'arrivée de 4 ingénieurs, dont 2 au 1^{er} trimestre ; 2 au 3^e trimestre.

Bilan des missions d'inspection

Récapitulatif des interventions au titre de la mission d'inspection :

Type d'intervention	Nombre d'interventions en 2023
Visites d'inspection	105
Inspections d'activité	37
Contre visite	14
État des lieux	7
Réunion de F3SCT	164
Visite/travaux avec F3SCT	13
Avis Règlementaire	33
Restitution des visites d'inspection	37
Sensibilisation réglementaire	69

Les types d'inspections menées

7 audits réglementaires ont été conduits en 2023. Ces interventions d'envergure sont le plus souvent déclenchées au démarrage d'une nouvelle convention ou pour les collectivités qui désirent faire un point d'avancement de leur système de management de la santé et sécurité du travail. Cet audit passe au crible les processus structurants en matière de prévention des risques professionnels. Il fait état des points de vigilance sur

lesquels la collectivité doit avancer. Ce dispositif permet d'identifier une ligne directrice en matière de prévention des risques

2 collectivités se sont saisies des résultats de l'audit réglementaire pour construire leur programme pluriannuel de prévention ou modifier intégrer des actions dans les LDG de leur collectivité (définition d'une nouvelle organisation de leur service de prévention).

Les services ciblés

Récapitulatif des sites les plus visités au titre de la mission d'inspection :

Site visité	Nombre d'intervention
Chantier (voirie/propreté/espaces verts)	23
Centre technique municipal, parc horticole	19
CCAS/Résidence personnes âgées/aide à domicile	19
Crèche	19
École et centre de loisirs	18
Établissement sportif dont piscine	16
Hôtel de ville	13
Salle de spectacle/ conservatoire	13
Restauration collective	5

Avec 42 inspections, les locaux et les activités des services techniques sont les plus inspectés par les

ACFI, suivis par les crèches et les locaux des CCAS des collectivités.

Les sensibilisations réglementaires, une approche singulière pour développer la culture prévention

2023 a été marquée par une augmentation des interventions de type sensibilisation réglementaire. 69 démarches de sensibilisation ont été déployées dans 20 collectivités.

Cette action vise à rappeler à l'encadrement les règles applicables en matière de santé et sécurité au

travail. Les principaux thèmes abordés ont été les rôles et responsabilités des encadrants en santé-sécurité du travail, le document unique, la sécurité incendie, la prévention des risques liés à l'activité physique ou encore les risques liés à l'intervention d'une entreprise extérieure.

L'ACFI et la formation spécialisée en matière de santé et de sécurité au travail

Avec la mise en place du comité social et territorial (CST) et de la formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au 1^{er} janvier 2023, le service EIPRP s'est fixé comme priorité l'accompagnement des collectivités afin de mieux appréhender les nouvelles obligations et le fonctionnement de cette instance et de sa formation spécialisée.

À cet effet, le service EIPRP a concentré son action sur 2 points :

- Sensibiliser les collectivités au fonctionnement de cette nouvelle instance. Le service EIPRP a participé au webinaire organisé par la direction du conseil et de l'expertise statutaires sur le thème du CST ;
- S'assurer de la conformité du règlement intérieur par

la relecture du règlement intérieur de cette instance.

La participation des ACFI en réunion de formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et conditions de travail permet aussi à une collectivité de bénéficier des conseils et de l'avis d'une tierce personne experte en prévention des risques professionnels. À ce titre, en 2023, les agents chargés de la fonction d'inspection ont participé à 164 réunions plénières de cette instance pour les collectivités adhérentes.

86 collectivités sollicitent régulièrement la présence des ACFI aux séances de la F3SCT

12 collectivités ont associé les ACFI aux travaux de leur F3SCT portant soit sur l'accompagnement méthodologique à la réalisation d'enquête soit à la participation aux visites des membres de la F3SCT.

I Les missions d'inspection et de conseil en collectivités

Réaliser le document unique, l'accompagnement toujours autant plébiscité

Un tiers des missions de conseil dans le cadre des conventions mixtes du service EIPRP porte sur le thème du document unique d'évaluation des risques professionnels. L'accompagnement du service EIPRP sur ce thème consiste aussi bien à aider à la structuration de la démarche, outiller les acteurs, rechercher une solution informatique pour réaliser et suivre le document unique, mais aussi réaliser les analyses des risques professionnels ou la mise à jour du document unique.

Parmi les demandes de conseil les plus sollicitées

figurent les sujets suivants :

- l'aide au développement d'un réseau d'assistant de prévention ou sa montée en compétences ;
- la mise en place d'une démarche de gestion du risque chimique ;
- l'accompagnement au déploiement d'une organisation sur la sécurité.

D'autres sujets tels que la qualité de vie au travail ou encore l'animation d'atelier lors de forum en santé et sécurité mobilisent aussi le service EIPRP.

La prévention de l'usure professionnelle, un sujet de plus en plus demandé

Les collectivités sont de plus en plus confrontées aux questions d'absence de leurs agents.

La prévention des phénomènes d'usure professionnelle commence à être un sujet de préoccupation de certaines collectivités. Le service EIPRP a pu proposer des démarches de conseil selon trois approches :

- réalisation d'un diagnostic d'usure professionnelle dans toute la collectivité, puis identification des

secteurs les plus sinistrés et accompagnement à une analyse précise des situations de travail et recherche de solutions pour trois secteurs (gardien, ATSEM et animateur) ;

- aide au déploiement d'actions de correction à la suite d'un diagnostic mené par un cabinet ;
- construction d'une démarche de prévention de l'usure professionnelle dans le secteur de la petite enfance.

L'ergonomie au service des collectivités, aide à la conception et amélioration des conditions de travail

Le service EIPRP mobilise de plus en plus l'ergonomie afin d'accompagner les collectivités dans leur démarche de prévention des risques professionnels. Cette discipline cherche à comprendre comment fonctionne le travail et vise l'adaptation du travail à l'Homme afin de concilier santé au travail et efficacité des organisations.

Dans le cadre de projet de conception, l'ergonome

du service EIPRP a pu accompagner en 2023 la réflexion de collectivités dans l'aménagement d'accueil d'une piscine et d'un CCAS ou encore dans un projet de réaménagement de locaux de restaurant administratif.

Afin d'améliorer les conditions de travail, des études ergonomiques ont été menées dans des crèches, dans une école pour le poste d'ATSEM.

I Les prestations complémentaires

La rencontre de la prévention

La rencontre de la prévention de 2023 intitulée « Collecte et stockage des déchets : des activités à risques, une prévention à renforcer ! Des territoires aux collectivités, tous concernés ! » a eu lieu le 19 octobre 2023. Cette 24^e édition a permis d'accueillir les professionnels des ressources humaines et acteurs de la prévention des collectivités au CIG Petite Couronne. À travers des tables rondes, des ateliers et des retours d'expérience, ces apports ont permis de partager des bonnes pratiques et de renforcer l'engagement des

agents territoriaux en matière de sécurité.

Deux ateliers de co-construction avec les participants de la journée ont permis de réfléchir :

- aux bonnes pratiques de prévention lors de la collecte des dépôts sauvages ;
- à la prévention du risque de chute de hauteur en sécurisant les interventions sur un quai de déchargement.

Les Jeudis de la prévention

Au cours de l'année 2023, le CIG Petite Couronne a organisé à distance ainsi qu'en présentiel, les Jeudis de la prévention. Ces rencontres sont destinées aux préventeurs et agents des collectivités adhérentes aux missions du service EIPRP.

Animées et coordonnées par les ingénieurs du service EIPRP, 9 rencontres réparties sur toute l'année ont permis d'aborder les thèmes suivants :

- risque chimique : Un stockage sûr des produits

chimiques : quelles en sont les règles ? ;

- la prévention des risques liés au bruit en collectivité ;
- travail isolé, prévention renforcée ? ;
- la prévention de l'usure professionnelle en restauration collective : retour sur le travail en réseau ;
- analyser les accidents du travail : promotion de la pratique, méthode, partage des enseignements ;
- la prévention du risque chimique en collectivité ;
- les chutes de plain-pied, un risque à ne pas laisser tomber ;

Les travaux en réseaux de collectivités

Le cycle consacré à la prévention de l'usure professionnelle en restauration collective a démarré en 2022 et donné lieu à 5 séances de travail, ponctuées de travaux d'inter séances en 2023.

Ce cycle animé par le CIG*, en collaboration avec l'ANACT, a permis des échanges de pratiques et l'élaboration d'une réflexion de déploiement d'une démarche de prévention de l'usure professionnelle dans ce champ d'activité

L'objectif du cycle a permis de construire des indicateurs de pénibilité, partager des méthodes

- démarche de prévention des risques d'explosion.

En 2023 ; ces événements se sont déroulés dans les locaux du CIG et ont été animés sous format d'atelier visant à favoriser les échanges entre les participants, la co-construction d'outils et adopter une démarche réflexive nourrie des expériences de chacun.

Chaque séance a accueilli un nombre limité de participants, environ 35 par séance afin de répondre à cet objectif de mise en réseau et d'accompagnement au plus près de chaque besoin.

d'analyses des situations à risques à l'origine de pénibilité afin de déployer, des démarches de prévention des risques professionnels répondant aux enjeux de la restauration collective.

En amont des sessions de travail, des collectivités ont alimenté les réflexions par leur contribution à une enquête quantitative et qualitative sur les risques et les absences dans ce secteur d'activités.

** Les professionnels des services Ergonomie Ingénierie de la Prévention des Risques Professionnels (EIPRP), du service de Médecine Préventive et du service Etudes-Emplois.*

Les dispositifs psychosociaux

En 2023, la mission de dispositifs psychosociaux du CIG est intervenue auprès de 22 collectivités. Elle est composée d'un psychologue, un ergonome et d'un mi-temps d'assistante et fait appel à 19 intervenants vacataires (18 psychologues et une ergonome).

La mission propose, soit :

- Un accompagnement pérenne des collectifs dont la nature de l'activité le nécessite, essentiellement pour les métiers médico-sociaux. Les dispositifs concernés sont l'analyse de pratiques, l'échange de pratiques ou la supervision.
- Un accompagnement ponctuel des collectifs dont les conditions de travail sont temporairement dégradées suite à un événement traumatique ou des relations interpersonnelles difficiles. Les dispositifs concernés sont la médiation, la régulation, le groupe de parole.

- Une intervention sur-mesure selon le contexte et le besoin de la collectivité qui fait face à une difficulté spécifique. Cette prestation est ponctuelle, co-animée en pluridisciplinarité et phasée. Elle nécessite après l'analyse de la demande et le cadrage, un temps d'observation par un ergonome puis une phase de travail de groupe et une phase de restitution co-animée par un psychologue et un ergonome.

515 séances ont ainsi été animées tout au long de l'année au travers de 105 dispositifs dont 75 % sont pérennes et 25 % ponctuels. 80 % en direction de collectifs, 20 % en individuel (analyse de l'activité / entretiens...). Une collectivité a bénéficié de la mise à disposition expérimentale d'un psychologue 1 jour par semaine. En 2023, les 3 secteurs d'intervention de la mission les plus représentés ont été l'action sociale, la police municipale et les services RH.

La médecine préventive

En 2023, le service de médecine préventive est intervenu auprès de 39 collectivités adhérentes pour un suivi de 15 131 agents.

La population d'agents pris en charge se caractérise toujours par une prédominance féminine, en lien avec la proportion de femmes dans les effectifs des collectivités territoriales.

Les visites à la demande de la collectivité tout comme les visites à la demande des agents sont en hausse par rapport à 2022.

Les orientations de la médecine du travail sont majoritairement réalisées vers le médecin traitant, puis vers le cardiologue, le rhumatologue et enfin l'ophtalmologue. Les médecins du travail réalisent également de nombreuses orientations vers les assistants sociaux et les psychologues du travail lorsque ces acteurs de la prévention interviennent dans les collectivités.

En janvier 2023, le service de médecine préventive a revu son organisation interne avec la création de 3 pôles : un pôle médecins coordonné par la cheffe de service, un pôle d'infirmières de santé au travail supervisé par une infirmière coordonnatrice, un pôle d'assistantes de santé au travail sous la supervision d'une coordonnatrice administrative et chargée de prévention.

Concernant l'activité de réseau et d'accompagnement des collectivités :

Le 15 mars 2023, l'équipe médicale a participé à la 28^e journée Recherche de l'IMTPIF « peau et travail », des pathologies à la prévention. Les dermatites allergiques et irritatives de contact et l'urticaire de contact sont la conséquence d'exposition de certains agents à des allergènes. Les principaux allergènes professionnels sont les additifs du caoutchouc, les plastiques et les biocides. Cette journée a permis de présenter à l'équipe médicale les avancées sur l'identification du potentiel sensibilisant des substances chimiques ainsi qu'un point sur les pathologies tumorales cutanées. Des pistes et des outils de prévention pratique, en particulier une aide au choix des gants de protection, ont été également détaillés.

Le 11 mai 2023, le service de médecine préventive a rencontré les DRH des collectivités adhérentes au service sur le thème suivant : la révision du décret n°85-603 du 10 juin 1985 par le décret n°2022-551 du 13 avril 2022 relatif à la réforme de l'organisation et des missions des services de médecine préventive dans la fonction publique territoriale et ses conséquences dans la mise en œuvre de l'intervention du service de médecine préventive du CIG Petite Couronne.

Cette rencontre a été animée par le Dr Emmanuelle Bourin, cheffe de service, en présence de Benoît Haudier, DGA chargé des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG. Le service a expliqué la réorganisation du service de médecine préventive (révision des conventions d'adhésion, fiche de risques professionnels, entretien de mi-carrière, déclinaison de la pluridisciplinarité au sein du service.



Le 25 mai 2023, l'équipe médicale a participé au salon Préventica et le Dr Emmanuelle Bourin a animé au côté de Zouhir Chernine, chef du service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels, une conférence sur l'usure professionnelle.

Le 1^{er} juin 2023, la coordonnatrice administrative et chargée de prévention ainsi qu'une infirmière de santé au travail ont contribué au Jeudi de la prévention sur l'analyse des accidents du travail (promotion de la pratique, méthode et partage des enseignements). Elles sont intervenues sur le sujet des causes et effets des accidents en alimentant leurs propos avec des statistiques. Elles ont également précisé l'étape importante de la déclaration d'accident de service qui s'inscrit dans la méthode globale d'analyse d'un accident. Le 19 octobre 2023, une infirmière de santé au travail du service est intervenue lors de la Rencontre de la prévention sur la thématique de « la collecte et du stockage des déchets : des activités à risques, une prévention à renforcer ». À cette occasion, elle a présenté un sujet sur les TMS des agents de collecte : des clés pour initier une démarche de prévention d'usure professionnelle.

Le service a accueilli sur l'année 2023 un étudiant en master 2 santé publique, parcours santé et sécurité au travail. L'équipe médicale a accompagné cet étudiant à la rédaction de son mémoire sur la consultation de mi-carrière comme moyen de prévention de la désinsertion professionnelle dans la fonction publique territoriale.

SECRÉTARIAT DES ORGANISMES CONSULTATIFS ET PROMOTION DU DIALOGUE SOCIAL

En 2023, le CIG a assuré le secrétariat des organismes consultatifs et a renforcé la qualité du dialogue social. L'année a notamment été marquée par l'accompagnement des membres des instances consultatives, la mise en place d'un plan d'action pour fluidifier la gestion des conseils de discipline et la dématérialisation des saisines de la commission administrative paritaire (CAP) en formation ordinaire. Le CIG a également lancé un plan d'action pour améliorer le traitement des dossiers soumis au conseil médical.

Les instances paritaires placées auprès du CIG : CAP-CCP-CST

Les élections professionnelles de décembre 2022 ont permis le renouvellement général des membres représentants du personnel au sein des instances placées auprès du CIG à compter du 1^{er} janvier 2023. Le CIG a donc souhaité faciliter la prise de fonction des nouveaux membres en leur proposant un parcours d'accompagnement adapté non seulement à ces nouveaux acteurs du dialogue social, mais aussi à leurs homologues plus chevronnés, qu'ils appartiennent au collège des représentants du personnel ou à celui des collectivités, pour leur permettre d'actualiser et d'approfondir leurs connaissances. Un socle commun a été élaboré autour de 4 modules thématiques, d'une demi-journée chacun. Le 1^{er}, portant sur la procédure disciplinaire, s'est dérou-

lé au mois de juin. Le 2^e et le 3^e modules, proposés à l'automne, ont respectivement traité de la procédure ordinaire ainsi que des fautes et sanctions. Enfin, un 4^e module, fin 2023, a porté sur le thème du harcèlement. Ces modules de sensibilisation sont aussi l'occasion pour les membres des instances d'échanger entre eux, car chaque session mêle des représentants des deux collèges, toutes instances et catégories confondues.

Par ailleurs, une campagne de sollicitations de l'ensemble des collectivités et établissements affiliés a été conduite en 2023 pour avoir des représentants de collectivités disponibles afin de réduire les défauts de quorum lors des séances en formation ordinaire des CAP et des CCP.

■ Les commissions administratives paritaires (CAP) en formation ordinaire

En 2023, le processus de dématérialisation de la commission administrative paritaire (CAP) en formation ordinaire a été opérationnel dès le mois d'avril. Il permet de faciliter la gestion des dossiers de saisine tant du côté des collectivités ou des agents en demande que du service en charge de l'instruction des dossiers. L'analyse des dossiers en séance se fait également de façon dématérialisée. À cette fin, le CIG a acquis des tablettes pour l'ensemble des membres des instances. Un plan d'accompagnement a été mis en place pour les gestionnaires RH des affiliés et les membres des CAP. Désormais, c'est la promotion interne qui planche sur la dématérialisation de son activité. En 2023, le service a profité de ce nouveau projet pour revoir l'ensemble de ses

procédures et les adapter à la future dématérialisation. Ce nouvel outil s'inscrit à la fois dans la volonté de moderniser les outils du CIG, mais également dans une démarche de développement durable en réduisant l'usage du papier. Le bilan est favorable puisque le nombre de saisines des collectivités est stable et que le nombre de saisines des agents a augmenté, notamment en catégorie C où il a quasiment doublé (de 16 à 29 saisines).

En 2023, 23 séances de CAP en formation ordinaire ont été programmées pour les 3 catégories A (5), B (8) et C (10).

Au total, 94 saisines ont été examinées. La volumétrie constatée en 2023 est en augmentation par rapport à 2022 où les CAP avaient examiné 83 affaires.

Concernant l'origine des saisines, 55 % émanent des autorités territoriales et 45 % des agents. Il est à noter que pour ces derniers, seules ont été saisies des demandes de révision de CREP.

Les motifs de saisines les plus souvent utilisés ont été :

- À l'initiative de l'autorité territoriale : le refus de

titularisation au terme du stage et le licenciement au cours de la période de stage en cas d'insuffisance professionnelle.

- À l'initiative de l'agent : la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP).

I Les commissions consultatives paritaires (CCP) en formation ordinaire

9 séances ont été organisées en 2023 (contre 14 en 2022) pour les 3 catégories A, B et C et 53 affaires ont été examinées (contre 24 en 2022). On note une hausse importante du nombre de dossiers transmis par les collectivités (50 en 2023 contre 20 en 2022) et un nombre extrêmement faible de dossiers transmis par les agents, tous portant par ailleurs sur une demande de révision de CREP.

Les motifs de saisines les plus souvent utilisés ont été :

- À l'initiative de l'autorité territoriale : le licenciement dans l'intérêt du service, le licenciement pour insuffisance professionnelle.
- À l'initiative de l'agent : la révision du compte rendu de l'entretien professionnel (CREP).

I Le comité social territorial

44 collectivités ou établissements relevaient du CST placé auprès du CIG (en plus du CIG lui-même), soit 4 entités en moins par rapport à 2022. En 2023, 17 séances ont été organisées et 141 avis ont été rendus, dont 16 en formation spécialisée. Les thématiques des saisines du CST portaient sur

l'organisation et le fonctionnement des services et évolutions des administrations (58 saisines), la politique de ressources humaines (37 saisines), les autres questions (16 saisines) et les suites données aux avis rendus (11 saisines).

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

Un plan d'action pour fluidifier la gestion des conseils de discipline

Afin de fluidifier la gestion des conseils de discipline, perturbés depuis plusieurs années par la hausse du nombre de saisines, la complexité croissante des dossiers, la disponibilité très limitée des représentants des employeurs et les aléas de procédure (reports, défauts de quorum), le CIG a lancé en septembre 2023 un plan d'action. Ce plan vient concrétiser les engagements annoncés dans le projet d'établissement Proximité II, visant à mieux accompagner les affiliés et à renforcer les liens du CIG avec les partenaires institutionnels. À court terme, des modalités d'organisation adaptées ont été mises en place : programmation des séances très en amont, démarchage plus fréquent des collectivités pour trouver des élus disponibles... D'une manière générale, c'est toute l'activité du secrétariat des conseils de discipline qui s'oriente vers un accompagnement renforcé de ses interlocuteurs RH. Des ateliers pratiques sont

par exemple régulièrement mis en place à leur intention. Une réflexion est aussi engagée, avec la participation des magistrats qui président les séances, pour proposer à la DGCL des évolutions réglementaires et législatives qui permettront de fluidifier le fonctionnement des instances. Le parcours d'accompagnement proposé par ailleurs aux membres des instances de juin à fin 2023 a accordé une part importante aux aspects liés à la discipline : parmi les 4 modules proposés, 3 ont porté sur la procédure disciplinaire, sur les fautes et sanctions, ainsi que sur une sensibilisation aux violences sexistes, sexuelles, morales et discriminatoires au travail. L'enjeu est que les membres des deux collèges appréhendent mieux la procédure disciplinaire, sachent vérifier si ce qui est reproché à l'agent est établi, si cela relève d'une faute et puissent proposer un niveau de sanction adapté.

I CAP en formation disciplinaire

Le secrétariat de la CAP a reçu 124 saisines en 2023. Concernant les avis rendus, on constate une hausse globale de leur nombre avec une forte augmentation des dossiers de catégorie C. Ainsi, il y a eu 111 avis rendus en 2023 : 94 concernant la catégorie C, 8 la B et 9 la A (contre 58 pour la catégorie C en 2022, 9 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie A).

S'agissant des motifs de saisine de la CAP en formation disciplinaire en 2023, le « comportement

provocateur, agressif... » arrive en tête suivi par le « refus d'obéissance, négligence ou mauvaise exécution », le « détournement de fonds ou de matériel de la collectivité », les « menaces, insultes et propos déplacés », « autre : alcool, faux, pratiques managériales inadaptées... », le « harcèlement moral ou sexuel », la « condamnation pénale », le « cumul d'activités », les « absences justifiées » et le « faux et usage de faux ».

I CCP en formation disciplinaire

40 saisines ont été reçues en 2023, dont 26 concernant la catégorie C. 33 avis ont été rendus (contre 13 en 2022). Les motifs de saisine de la CCP ont concerné, par ordre selon le nombre de dossiers : « comportement provocateur, agressif », « refus d'obéissance, négligence ou mauvaise exécution », « autre : alcool, faux, pratiques managériales inadaptées... », « menaces, insultes

et propos déplacés », « absences injustifiées », « condamnation pénale » et enfin, à égalité, le « cumul d'activités », le « faux et usage de faux » et le « détournement de fonds ou de matériel de la collectivité ».

La promotion interne

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

Pour mémoire, 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.

Deux d'entre elles ont fait l'objet d'une révision partielle après avis du CT placé auprès du CIG dans sa séance du 18 novembre 2021 et d'une consultation de deux mois auprès des CT locaux. Ces nouvelles dispositions se sont appliquées à compter des sessions de PI de 2022.

Voir la 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 sessions de promotion interne

En 2023, 8 grades étaient ouverts à la promotion interne :

- agents de maîtrise (au choix et examen professionnel) ;
- animateurs (au choix et examen professionnel) ;
- assistants de conservation (au choix et examen professionnel) ;

- éducateurs des activités physiques et sportives (examen professionnel) ;
- conservateurs du patrimoine (au choix) ;
- conservateurs de bibliothèque (au choix) ;
- attachés (au choix) ;
- attachés de conservation (au choix).

Le nombre de fonctionnaires concernés par les sessions de PI en 2023

Parmi les 1 679 dossiers de fonctionnaires proposés, 970 ont été inscrits sur la liste d'aptitude.

Cadres d'emplois ouverts à la PI en 2023	Postes ouverts		Promouvables déclarés		Dossiers transmis		Inscrits sur la liste d'aptitude	
	Session précédente	Session 2023	Session précédente	Session 2023	Session précédente	Session 2023	Session précédente	Session 2023
Agents de maîtrise (AC et EP)	404	613	15 802	15 301	1 049 309 CNR FSO/SE 36 rejets	896 276 CNR FSO/SE 21 rejets	704	599
Animateurs (AC et EP)	74	63	1 932	2 081	269 46 CNR FSO/SE	256 47 CNR FSO/SE	74	63
Assistants de conservation (AC et EP)	30	39	426	555	64 5 CNR FSO	88 7 CNR FSO 1 rejet	30	39
Éducateurs des APS (EP)	22	27	1	0	1	0	1	0
Conservateurs du patrimoine (AC)	0	2	51	60	9 1 CNR FSO	7 1 CNR FSO	0	2
Conservateurs de bibliothèques (AC)	4	4	72	67	8 4 CNR FSO 1 rejet	10	3	4
Attachés (AC)	200	256	6 427	5 848	367 65 CNR FSO 1 rejet	404 78 CNR FSO/SE 4 rejets	200	256
Attachés de conservation (AC)	3	7	322	254	22 4 CNR FSO/SE	18 3 CNR FSO/SE	3	7
TOTAL	737	1 011	25 033	24 166	1 789	1 679	1 015	970

Les instances médicales

Face aux difficultés rencontrées par le conseil médical (nombre important de saisines incomplètes, manque de médecins agréés...), le CIG a lancé un plan d'action pour améliorer le traitement des dossiers soumis au conseil médical.

- Renforcement de l'équipe avec la création de deux nouveaux pôles :

- Un pôle expertise médicale composé de 5 agents (dont une coordonnatrice) a été créé pour faciliter le recours aux médecins agréés et mettre en place une procédure accélérée de paiement des médecins experts sollicités par le secrétariat de la formation restreinte.

- Un pôle-conseil aux collectivités a été créé, composé de 4 agents (en cours de recrutement) chargés d'intervenir au sein des collectivités pour mieux les conseiller et les accompagner dans les situations de saisines du conseil médical.

- Information et sensibilisation des partenaires :

- Une séance d'information à destination des membres de la formation plénière du conseil médical s'est tenue le 2 juin 2023 et a réuni 31 participants (médecins, élus et représentants du personnel).

- Le conseil médical et la direction du conseil et de l'expertise statutaires ont organisé, le 6 juin 2023 et le 19 septembre 2023 deux rencontres statutaires portant sur la gestion de l'indisponibilité physique depuis la réforme des instances médicales.

252 participants, représentant 85 collectivités et établissements publics affiliés au CIG, ont assisté à ces rencontres.

Enfin, le service s'est engagé dans un projet de dématérialisation des procédures, accompagné par un chef de projet, recruté en juillet 2023. Ce projet a débuté par une phase d'état des lieux et de recueil des besoins à l'occasion de laquelle cinq collectivités ont été sollicitées.

Recours au conseil médical supérieur

Les avis rendus par la formation restreinte du conseil médical peuvent être contestés devant le conseil médical supérieur (CMS) dans un délai maximal de deux mois suivant leur notification ; en l'absence d'avis émis par le CMS dans le délai de 4 mois suivant la date à laquelle il dispose du dossier, l'avis rendu par la formation restreinte du conseil médical est réputé confirmé ; dans ce cas, le CMS adresse une notification de rejet. En 2023, le secrétariat du conseil médical a traité 40 recours :

- 4 ont été rejetés (3 portaient sur des contestations d'avis de la formation plénière et 1 était hors délai)

- 21 sont en cours de traitement

- 15 ont été examinés par le CMS ; sur ces 15, cinq ont fait l'objet d'un rejet (délai de 4 mois dépassé), un a reçu un avis non conforme à celui rendu en premier ressort par le conseil médical et neuf ont confirmé l'avis rendu par le conseil médical.

Conseil médical – Formation plénière

Le nombre de saisines reçues en 2023 par le secrétariat du conseil médical – formation plénière (CMFP), est de 2024, soit une moyenne mensuelle de 169 saisines.

En 2023, le secrétariat du CMFP a organisé 34 séances comportant en tout 60 commissions* (dont 8 pour des collectivités et établissements affiliés au CIG avec réserve de CAP).

1827 dossiers ont été inscrits à ces séances.

** 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 :

- 31 commissions pour les agents de catégorie C ; 1472 avis ont été rendus.

- 10 commissions pour les agents de catégorie B au cours desquelles 230 avis ont été rendus,

- 8 commissions pour les agents de catégorie A au cours desquelles 83 avis ont été rendus.

En 2023, en moyenne pour chaque séance, entre 10 et 11 agents sont venus consulter leur dossier ou en ont demandé la communication (soit 19 % des dossiers) et 3 agents ont été entendus (5,7 % des dossiers).

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

	2021		2022		2023	
	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%	Nombre de dossiers	%
Accident de service	455	18	389	18	305	16
Accident de trajet	190	8	123	6	114	6
Maladie professionnelle	680	28	546	25	473	26
Retraite pour invalidité	468	19	627	28	453	25
Allocation temporaire d'invalidité	547	22	447	20	470	26
Autres	130	5	57	3	12*	1
Totaux	2 470	100	2 189	100	1 827	100

* Retraite à jouissance immédiate (9), majoration tierce personne (1), renouvellement de disponibilité d'office pour raison de santé (2)

ORGANISATION DES CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Quinze concours et examens professionnels ont été organisés en 2023, pour un nombre global de candidats inscrits de 7 985. Au cours de cette année, le CIG a consolidé le processus de correction dématérialisée des épreuves écrites et expérimenté la dématérialisation des épreuves orales.



Concours d'attaché territorial

En 2023, le concours d'attaché territorial a pris fin, avec l'organisation, du 3 au 27 avril, des épreuves orales d'admission, les épreuves écrites d'admissibilité ayant eu lieu en novembre 2022.

820 postes étaient à pourvoir (492 en externe, 246 en interne et 82 en troisième voie) pour 1 508

candidats déclarés admissibles (469 en externe, 864 en interne et 175 en 3^e voie). Tous les postes ont été pourvus.

Ces épreuves orales ont nécessité la mobilisation de 70 examinateurs complémentaires au jury, lui-même composé de 78 membres.

Les concours de professeur d'enseignement artistique

Les concours de professeur d'enseignement artistique ont fait l'objet d'une organisation nationale avec une répartition des spécialités et des disciplines entre les centres de gestion de France métropolitaine.

Dans ce cadre, le CIG Petite Couronne a pris en charge plusieurs disciplines de la spécialité musique, à savoir « écriture musicale », « culture musicale », « guitare » et « contrebasse ».

Pour les épreuves pédagogiques, les agents de la direction des concours du CIG se sont déplacés dans les locaux des Conservatoires à rayonnement régional d'Aubervilliers-La Courneuve et Rueil-Malmaison.

L'organisation des épreuves, le recrutement des intervenants et l'accompagnement des candidats ont nécessité un fort investissement.

Assistant territorial socio-éducatif : une session supplémentaire

À titre exceptionnel, et afin de répondre aux besoins des conseils départementaux, le CIG a ouvert une session supplémentaire du concours sur titres avec épreuve d'assistant territorial

socio-éducatif, spécialité assistant de service social. 291 des 300 postes ouverts ont finalement été pourvus.

Le concours d'ATSEM

Le concours d'ATSEM, ouvert dans les trois voies, très attendu tant par les collectivités que par les candidats a été organisé en 2023. 2 892 postu-

lants étaient en compétition pour s'adjuger l'une des 865 places offertes. À l'issue des épreuves, le jury a arrêté une liste de 778 lauréats.

Les concours d'ingénieur territorial

Le CIG a également organisé pour la 5^e fois les concours d'ingénieur territorial, pour le compte de l'interrégion Île-de-France Centre-Val de Loire.

Les 341 lauréats peuvent désormais postuler auprès des collectivités de la petite couronne.

La participation du CIG au processus d'élaboration des sujets nationaux

La cellule pédagogique nationale s'est attachée à proposer des sujets nationaux pour tous les concours transférés organisés en 2023. Le service pédagogique du CIG Petite Couronne a participé activement à leur élaboration, en particulier pour

les opérations de la filière technique. Rappelons que cette conception mutualisée, qui garantit un égal traitement des candidats sur l'ensemble du territoire, permet de réaliser des économies substantielles.

L'organisation d'un séminaire pour les cadres pédagogiques

Le second séminaire des cadres pédagogiques s'est déroulé le 29 septembre 2023 dans les locaux du centre de gestion de la Côte-d'Or. Ont notamment été évoqués les modalités et les outils pour

évaluer les sujets nationaux ; les modalités de « repérage » des concepteurs de sujets talentueux ; les propositions d'évolutions des cadrages nationaux ; les « biais cognitifs » dans les jurys d'oraux.

La présidence de la commission recrutement

La commission recrutement-concours de l'association nationale des directeurs et directeurs adjoints des centres de gestion (ANDCDG) a engagé plusieurs chantiers d'envergure, sous l'égide de son président, Xavier Bastard, directeur général du CIG Petite Couronne.

Un groupe de travail chargé de réfléchir à l'avenir des concours a ainsi été constitué. Piloté par Benoît Haudier, directeur général adjoint chargé des concours, de la santé et de l'action sociale du CIG Petite Couronne, cette instance est chargée de formaliser les remarques des centres de ges-

tion dans le cadre du chantier « Accès, parcours, Rémunérations » engagé par les pouvoirs publics. L'objectif est de faire remonter des propositions concrètes qui viendront nourrir le futur projet de loi sur son volet « accès à la FPT ».

Un autre groupe de travail a été chargé de proposer des pistes de réforme pour les concours et examens de la filière technique. La pertinence des spécialités et options existantes, au regard des métiers émergents et des nouveaux besoins des collectivités sera notamment examinée. La nature des épreuves sera également questionnée.

Quelques chiffres à retenir...

- 15 concours et examens professionnels
- 7 985 candidats inscrits
- 4 812 candidats présents aux épreuves écrites
- 2 596 lauréats
- 9 jours d'épreuves écrites
- 101 jours d'épreuves orales

DÉVELOPPEMENT DURABLE

En 2023, l'ambitieuse politique de développement durable du CIG Petite Couronne a continué à être déployée via notamment le groupe développement durable réunissant des agents volontaires de l'établissement.



Le suivi du plan de sobriété

En novembre 2022, la direction générale a déterminé les mesures de sobriété à mettre en œuvre à moyen et à long terme. Certaines mesures ont été déployées dès la fin 2022 et tout au long de l'année 2023 :

- la modulation des températures dans les bureaux (été comme hiver) avec des valeurs qui correspondent au décret tertiaire,
- le contrôle et le remplacement des contacteurs d'ouverture des fenêtres,
- l'étude de l'optimisation du nombre de copieurs en collaboration avec le contrôle de gestion,
- le lancement d'un audit énergétique,
- le lancement d'un audit sur le contrat et la maintenance techniques du bâtiment,

- le lancement d'un audit sur le logiciel de gestion technique du bâtiment (GTB),
- la réduction de la période de chauffe et de climatisation du bâtiment,
- l'incitation à l'usage des escaliers via une campagne d'affichage,
- l'accompagnement de la direction des systèmes d'information dans le don de son matériel informatique à Emmaüs connect,
- la mise à jour de la signalétique de tri dans la salle de restauration.

La sensibilisation aux enjeux énergétiques et climatiques

Dans le contexte de crise énergétique de fin 2022, la direction générale a fait appel à l'ALEC-MVE (Agence Locale de l'Énergie et du Climat - Maîtrisez Votre Énergie) afin d'intervenir auprès de tous les agents pour les sensibiliser aux enjeux énergétiques et climatiques ainsi qu'à la sobriété énergétique. Les membres du CODIR, les membres du groupe développement durable et les agents ont participé aux 9 ateliers de sensibilisation aux enjeux énergétiques et climatiques qui se sont déroulés en 2023.

Ces ateliers ont eu pour objectif d'appréhender le concept de sobriété énergétique et d'identifier collectivement des pistes d'actions pouvant être portées par le CIG. Cette démarche collaborative a permis de construire un plan d'action de sobriété énergétique pour le CIG.

Le groupe développement durable est chargé du suivi de la feuille de route, en menant les actions pas à pas.

Politique vélo : vers la labellisation

Le groupe projet développement durable a engagé depuis plusieurs années la politique vélo du CIG afin d'obtenir sa labellisation « employeur pro vélo ».

En 2023, cela se traduit par :

- l'organisation d'ateliers à destination des agents : formation remise en selle, ateliers d'autoréparation,
- l'organisation d'un challenge dans le cadre de l'évènement national « Mai à vélo »,
- l'amélioration de la signalétique au sol du parking vélo,

- des messages de prévention et de sécurité affichés au parking vélo (bienfaits, sécurité, lutte contre le vol, aides, entretien),
- l'achat de vélos à assistance électrique à destination des agents,
- l'achat de bornes anti franchissement pour délimiter et sécuriser le parking vélo,
- l'élaboration d'une charte de prêt via un groupe de travail piloté par la DAF,
- l'achat de chasubles fluos pour la sécurité des cyclistes.

La Semaine européenne du développement durable

En 2023, dans le cadre de la Semaine européenne du développement durable, il a été proposé aux agents du CIG Petite Couronne :

- un quizz sur les bonnes pratiques informatiques afin de réduire l'empreinte énergétique,
- un escape game avec la compagnie Koshka Luna sur la sensibilisation au tri,

- la sensibilisation à l'usage de tasses réutilisables avec un atelier de personnalisation de tasses,
- une « doudoune » sans manches brodée avec le logo du CIG afin de repousser l'usage du chauffage.

UNE STRATÉGIE FINANCIÈRE TOURNÉE VERS **LES AFFILIÉS**

Conformément à la stratégie de son projet d'établissement, le CIG a veillé en 2023 à développer sa proximité avec les affiliés tout en stabilisant ses charges à caractère général.



Une section de fonctionnement excédentaire malgré la création de nouvelles missions répondant aux besoins des affiliés

Les recettes réelles de fonctionnement atteignent 31,59 millions en 2023, en forte progression de 3,3 millions d'euros au regard de l'exercice 2022.

Cette évolution favorable s'explique par plusieurs facteurs :

- La dynamique du produit des cotisations qui s'est élevé à 18,21 millions d'euros en 2023, avec un taux inchangé (0,50 %) bien plus faible que celui qui était encore appliqué en 2019 (0,60 %).
- L'augmentation (+ 480 000 euros) de la compensation financière versée par le CNFPT pour le transfert des missions « Concours », « Gestion des fonctionnaires momentanément privés d'emploi » et « Reclassement des fonctionnaires inaptes ».

- La progression des recettes des reversements liés à l'organisation des concours en 2023 (+ 570 000 euros, d'un exercice à l'autre), du fait de la tenue en 2022 du concours d'attaché territorial qui a donné lieu à des refacturations d'un montant de 619.828 euros aux collectivités hors Petite couronne ayant recruté des lauréats.

- L'intégration des recettes attendues par le premier exercice de la régie des publications du Centre (IAJ, Répertoire des carrières et divers ouvrages statutaires rédigés par le CIG).

Pour le reste, les recettes constatées en 2023 sont restées globalement stables d'un exercice à l'autre ; c'est le cas notamment des produits liés aux missions

facultatives (mission intérim, ergonomie et prévention des risques professionnels, médecine professionnelle, assistantes sociales du travail, psychologues).

De leur côté, les dépenses réelles de fonctionnement se sont élevées à 31,04 millions en 2023 (+ 2,58 M€ par rapport à l'exercice 2022), une fois intégrés les charges rattachées de l'année.

Principale explication de cette évolution : les charges de personnel, indemnités de jurys de concours incluses, qui représentaient 72 % des dépenses réelles de fonctionnement en 2023. Elles ont en effet fortement progressé entre deux exercices, passant de 20,11 millions en 2022 à 21,73 millions en 2023 avec un taux de réalisation de 99,13 %.

Ces évolutions attestent du développement des missions du Centre en direction des affiliés, marquées par la concrétisation de nombreux recrutements en 2023 (sur les postes d'ingénieurs informatiques, ingénieurs de prévention, cadres de directions). Pour résorber les difficultés de recrutement constatées ces dernières années dans la FPT, le Centre a recentré sa politique RH, renforçant sa marque employeur et donc à la fois son attractivité et sa visibilité sur le marché de l'emploi.

Les autres charges de fonctionnement sont restées globalement stables, comme en attestent les

charges à caractère général par exemple. Après l'intermède des années 2020 et 2021 fortement touchées par les répercussions de la crise sanitaire, l'exercice 2023 s'est tenu dans une certaine continuité avec l'exercice 2022 qui avait marqué le retour d'une plus forte activité au sein de l'établissement.

La consommation des crédits affectés aux prestations repas, aux fournitures administratives, à la formation, à l'organisation des concours, à l'intervention des prestataires ou aux fluides s'est donc poursuivie en 2023, à un niveau similaire (6,28 millions) à celui de 2022 (6,44 millions).

Enfin, les autres charges de gestion courante ont été principalement consacrées au remboursement des décharges d'activité syndicale qui représentaient un total de 1,49 million en 2023 contre 1,3 million en 2022. Le Centre participe ainsi activement au dialogue social entre employeurs territoriaux et représentants des agents sur le territoire de la petite couronne.

Le résultat excédentaire (+ 544 614,78 €) dégagé par la section de fonctionnement en 2023 et les excédents reportés permettent au CIG de mobiliser ses ressources propres pour financer ses dépenses d'équipement et donc de poursuivre son développement sans recourir à l'emprunt.

Une section d'investissement témoignant de la mobilisation des services du CIG pour réaliser les projets qui leur ont été confiés, dans l'intérêt des affiliés

Comme pour la section de fonctionnement, les opérations d'équipement du CIG ont répondu en 2023 aux quatre grandes orientations stratégiques contenues dans le projet d'établissement « Proximité II » qui définit la stratégie de l'établissement entre 2023 et 2026 : accompagner et renforcer le lien avec les affiliés sur l'ensemble du territoire ; innover en adaptant nos modes d'intervention et nos outils aux besoins d'aujourd'hui et de demain ; renforcer les liens avec les partenaires institutionnels ; poursuivre la modernisation de l'établissement et le bon usage des ressources.

Ces axes ont guidé le CIG dans ses différentes interventions qui ont atteint un total de 3,1 millions en 2023 (contre un total de 1,7 million en 2022).

Parmi ces dépenses, citons notamment la dématérialisation des instances paritaires ; l'acquisition de matériels informatiques ; les travaux pour création de locaux syndicaux au rez-de-chaussée ; le renouvellement de diverses licences applicatives ou le développement d'une application améliorant la relation entre le CIG et ses affiliés.

Quant aux recettes, elles se sont établies à 2,94 millions d'euros et la section d'investissement a clôturé l'exercice 2023 en déficit de 177 724,91 euros.

CIG Petite Couronne
1 rue Lucienne Géraïn
93698 Pantin Cedex
T. +33 1 56 96 80 80
F. + 33 1 56 96 80 81
communication@cig929394.fr

