

Parce que la qualité du service public  
passe par une bonne gestion  
des ressources humaines,  
le CIG vous accompagne  
tout au long de l'année

2016

LES FAITS  
MARQUANTS

# Une nouvelle dynamique d'accompagnement des politiques RH

A

Cette synthèse imagée des temps forts de 2016 illustre parfaitement la nouvelle dynamique souhaitée et impulsée par le CIG à l'accompagnement des politiques de gestion des ressources humaines des collectivités et établissements publics affiliés.

Cette dynamique peut se résumer en trois idées clés :

➡ **Le CIG petite couronne défend les intérêts des employeurs publics et de leurs agents de façon proactive auprès des pouvoirs publics.**

A l'occasion de textes législatifs et réglementaires, le CIG examine et formule des propositions. Par exemple, dans le cadre de l'élaboration de la loi dite « déontologie » du 20 avril 2016, le CIG a relayé les avis des collectivités et des établissements publics de la petite couronne sur un certain nombre de mesures auprès du ministre de la Fonction Publique et de la Direction Générale des Collectivités Locales du ministère de l'Intérieur.

➡ **Le CIG répond de façon de plus en plus pluridisciplinaire et adaptée aux problématiques RH auxquelles sont confrontés les collectivités et les établissements publics, faisant intervenir une ou plusieurs directions si nécessaire.**

Cela a été le cas, par exemple, pour une étude sur le temps de travail et l'absentéisme que le CIG a conduite pour une collectivité de la petite couronne de plus de 3 500 agents. Cette intervention personnalisée a été menée de concert par la direction générale adjointe en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires et la direction de l'emploi.



➡ **Le CIG est en train de faire évoluer la relation qu'il entretient avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, pour renforcer la qualité du service rendu et l'ajuster.**

La démarche entreprise par le CIG a été baptisée « Proximité » tant elle place au cœur de ses objectifs les collectivités et établissements publics de la petite couronne et mobilise ses agents.

Après s'être interrogé en interne et avoir questionné les affiliés, un diagnostic a été dressé et partagé entre les différents acteurs concernés par ce projet dont 3 orientations sont axées vers l'externe et 2 vers l'interne.

Le diagnostic débouchera sur un plan d'actions qui sera mis en œuvre durant toute la mandature, de 2017 à 2020.

J'ai demandé qu'une communication soit développée sur l'offre de services aux collectivités d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2017. Si besoin, dans un souci de rationalisation et d'optimisation, l'organisation du CIG connaîtra quelques adaptations.



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

# LES FAITS MARQUANTS 2016

## Une direction générale 100 % féminine

Aurore Barthel (à gauche) et Sarah Deslandes (à droite), DGA, ont rejoint la direction générale auprès de Sylvie Husson, directrice générale.

Chargée des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires, Aurore Barthel a pris ses fonctions au CIG le 1<sup>er</sup> avril 2016. Après un début de carrière au Ministère de l'Intérieur en tant que rédactrice juridique, elle a été à partir de 2011, la directrice des ressources humaines de la ville de Saint-Denis, avant de rejoindre le Ministère de la Justice. Elle est diplômée de l'institut national des études territoriales (INET).

En charge de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, Sarah Deslandes officiait depuis quatre ans au CIG en tant que directrice de la santé et de l'action sociale. Avant son arrivée au CIG, cette diplômée de l'Institut national des études territoriales (INET), occupait le poste de directrice de la mission démocratie locale et vie associative d'Amiens Métropole.



## La démarche « Proximité »

La direction générale, sous l'impulsion du président Bénisti, a lancé fin 2016 le projet « Proximité ». Cette démarche collective vise à faire évoluer la relation qu'entretient le CIG avec les collectivités et les établissements publics de la petite couronne, et à renforcer la qualité du service rendu. Le CIG souhaite en effet demeurer non seulement un référent légitime et un soutien incontournable dans tous les domaines de la gestion des ressources humaines des collectivités, mais également un interlocuteur privilégié des pouvoirs publics. L'idée est d'établir un diagnostic partagé sur l'organisation et de définir les chantiers stratégiques à mettre en œuvre de 2017 à 2020. Le 23 novembre, le comité de direction a consacré son séminaire annuel à ce sujet. Diverses modalités de travail ont d'ores et déjà été proposées à tous les agents du CIG sur un mode participatif. Dans le cadre de cette réflexion, le CIG a pris également contact au cours du premier semestre 2017 avec un panel de collectivités et d'établissements publics affiliés (192) pour évaluer la perception du service rendu par le CIG à ses affiliés et aussi mieux connaître leurs besoins en termes de prestations attendues.

Par ailleurs, le groupe de travail dit « utilisateurs » constitué de représentants de collectivités et d'établissements publics de la petite couronne a été renouvelé.



## La fusion de deux directions du CIG



La directrice générale a souhaité engager, dès sa nomination, une réflexion sur l'organigramme du CIG. Objectif : optimiser le fonctionnement et la fluidité de la circulation de l'information entre les services. La cessation de fonctions de la directrice des finances et du contrôle de gestion au 1<sup>er</sup> juillet 2016 a été l'occasion, avec sa collaboration avant son départ, de mener un projet de regroupement de cette direction et de la direction de l'administration générale. Les finalités :

- poursuivre et renforcer la stratégie finan-

cière de maîtrise budgétaire engagée en 2009.

- renforcer les liens fonctionnels et les compétences métiers étroitement liés.
- favoriser la montée en compétences et la mobilité interne des agents.
- adapter le contrôle de gestion aux enjeux du CIG.

Le CIG a depuis le mois de juillet 2016 une direction de l'administration et des finances dirigée par l'ancienne directrice de l'administration générale, Cécile Bédouin-Limmois.

# LES FAITS MARQUANTS 2016

## Un accompagnement de Boulogne-Billancourt, nouvelle collectivité affiliée au CIG



Afin d'accompagner au mieux, à sa demande, la commune de Boulogne-Billancourt dans sa démarche d'affiliation à compter du 1<sup>er</sup> mai 2016, le CIG a

participé à plusieurs réunions d'information organisées par la collectivité auprès des services, de la DRH, des représentants syndicaux, au cours desquelles outre la présentation des missions assurées par le CIG pour les collectivités et établissements publics affiliés, il a pu répondre à des questions concernant notamment le fonctionnement des instances paritaires, les modalités de saisine de ces instances et les échanges via l'application SNAPI CAP. Le CIG, a également proposé, à compter du mois de mai, des réunions destinées aux gestionnaires du personnel de la collectivité pour leur préciser les modalités pratiques de travail avec le CIG, dans le cadre des dossiers CAP et les former à l'application.

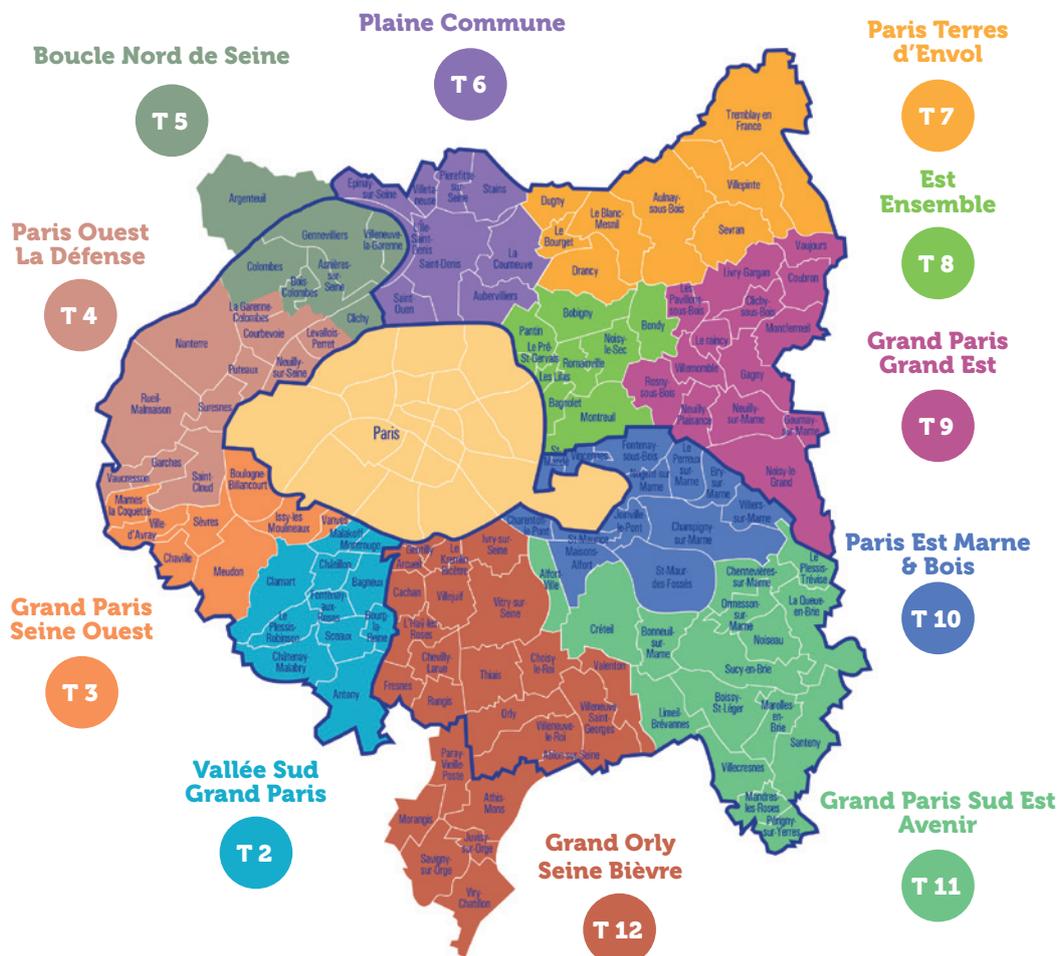
## Une nouvelle directrice de l'emploi



Pascale Jeannel, a été nommée directrice de l'emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2016, en remplacement de Doris Pesteusek. Depuis 2002, elle était chef du service bourse de l'emploi. Avant de travailler au CIG, Pascale Jeannel avait travaillé à la ville de Saint-Denis.

## Territoires relevant du CIG petite couronne

Désormais, la Métropole du Grand Paris, ainsi que tous les EPT, à l'exception de Grand Paris Sud Est Avenir (T11), sont affiliés au CIG petite couronne.



# 0,60 %

Malgré un tassement des effectifs en petite couronne et donc du produit des cotisations, le conseil d'administration a approuvé le maintien du taux de la cotisation pour 2017, fixé depuis 2013 à 0,60 % de la masse salariale. Cela constitue le taux le plus bas de l'ensemble des centres de gestion, le taux pratiqué par les autres centres de gestion approchant le plus souvent le montant maximum de 0,80 %.

## Votre défi est le NOTRe

Tout au long de l'année 2016, le CIG a accompagné la Métropole du Grand Paris et les Etablissements Publics Territoriaux. Ainsi, dès le 7 janvier 2016, le CIG a réuni l'ensemble des DGS/DRH/gestionnaires relevant des 11 EPT. Seul manquait le territoire Plaine Commune. Assistaient également à cette rencontre des représentants de la Métropole du Grand Paris (MGP). Un échange riche a eu lieu sur les délibérations, actes et décisions que devaient prendre les EPT dans les premières semaines de leur création. La MGP et Paris Ouest La Défense, Boucle Nord de Seine, Paris Terres d'Envol, Paris-Est Marne-et-Bois et Grand Paris Grand Est, avec un effectif inférieur à 350 agents, sont affiliés à titre obligatoire. Les autres EPT se sont affiliés à titre volontaire. Les accès aux applications informatiques du CIG de ces nouvelles entités ont été réglés par la remise d'identifiants et mots de passe. Le lendemain de cette réunion, le président Bénisti a réuni les membres du bureau du conseil d'administration pour échanger sur ce dossier et

partager tous les éléments d'information.

Une rencontre avec les 41 communes de la petite couronne dites « isolées », c'est-à-dire celles qui intègrent pour la première fois une intercommunalité, a été organisée par le CIG petite couronne le 21 juin 2016. Objectifs : les accompagner sur la voie de la mutualisation, répondre à leurs interrogations en matière RH et enfin leur proposer si nécessaire un accompagnement personnalisé.

De plus, le numéro de juin du journal Collectivités a publié des questions-réponses statutaires souvent posées aux services juridiques du CIG sur la situation des fonctionnaires et agents contractuels concernés, s'agissant notamment des modalités de transferts auprès de la Métropole du Grand Paris et des Etablissements Publics Territoriaux, des emplois fonctionnels, du régime indemnitaire et des décisions à prendre par les nouveaux établissements en matière de gestion des ressources humaines.

Questions statutaires



## Le CIG change d'adresse sans changer de place !

La mairie de Pantin ayant décidé de baptiser l'impasse qui mène au CIG rue Lucienne Gérardin, l'adresse du CIG a été changée à la rentrée 2016 en : 1 rue Lucienne Gérardin 93698 Pantin Cedex. Lucienne Gérardin fut la première femme secrétaire générale d'une ville de plus de 30 000 habitants (Pantin), en fonction de 1936 à 1966. C'est l'une des premières employées de mairie diplômée de l'École nationale d'administration municipale (ENAM), ancêtre du CNFPT, lui-même devenu CNFPT.

L'inauguration de la rue a eu lieu le 24 novembre 2016 au CIG. Les agents territoriaux de la ville de Pantin, du CNFPT 1<sup>re</sup> couronne et du CIG se sont retrouvés lors de cette manifestation qui s'est voulue conviviale en présence d'élus : le président Bénisti, des membres du bureau du conseil d'administration du CIG, le maire de Pantin, Bertrand Kern, son adjointe déléguée aux ressources humaines, Sonia Ghazouani-Ettih, le délégué du CNFPT 1<sup>re</sup> couronne, Patrice Calmejane, ainsi qu'Elisabeth Guigou, députée de Seine-Saint-Denis.

Les discours n'ont pas manqué de rendre hommage à la personnalité hors du commun de la première femme secrétaire générale de mairie d'une commune de plus de 30 000 habitants. « Concilier l'exemplarité de Lucienne Gérardin, femme pantinoise, pur produit de la méritocratie, en lui consacrant la rue pantinoise qui dessert le CNFPT et le CIG, il était difficile de faire plus à propos », a commenté Bertrand Kern, maire de Pantin.

# LES FAITS MARQUANTS 2016

## Une lettre d'actualité pour le conseil d'administration du CIG

Depuis septembre 2016 un nouveau support d'information est né, consultable sur l'Internet (en page d'actualité et dans la rubrique CIG/Conseil d'administration) : l'actualité du CIG au conseil d'administration. Il s'agit d'un concentré d'informations sur l'actualité du CIG et des principales nouveautés statutaires sous la forme d'extraits des discours



prononcés à l'occasion des conseils d'administration du CIG. Consultable sur le site Internet du CIG : [www.cig929394.fr/](http://www.cig929394.fr/)

## Conseil d'administration : 3 nouveaux administrateurs ont fait leur entrée

En 2016, trois nouveaux administrateurs ont fait leur entrée au conseil d'administration du CIG :

- Collège des représentants des communes affiliées : Corinne Cadays-Delhome, adjointe au maire de La Courneuve, en remplacement de Muriel Tendron-Fayt, démissionnaire, Sabrina Assayag, conseillère municipale des Pavillons-sous-Bois, en remplacement de Serge Delrieu, démissionnaire,
- Collège des représentants des établissements publics locaux (EPL) affiliés : Richard Doms, conseiller territorial de l'établissement public territorial Grand-Orly Seine Bièvre (T 12), Marie Chavanon ayant perdu la qualité pour siéger à la suite de la dissolution du SIEVD.



**Une visite de la délégation du Ministre de la Gouvernance locale du Sénégal**

Le 18 mai 2016, le CIG a accueilli la délégation du ministre sénégalais de la Gouvernance locale, du Développement et de l'Aménagement du territoire. Dans le cadre de la mise en place d'une fonction publique territoriale au Sénégal, les autorités sénégalaises ont souhaité réaliser un voyage d'études en France pour aborder avec les autorités nationales et locales françaises les modalités de mise en place et de fonctionnement d'une fonction publique locale. Ainsi, après avoir notamment rencontré la ministre de la Fonction Publique, la DGCL et le CNFPT, la délégation ministérielle s'est rendue au CIG pour échanger sur les missions assurées en matière de ressources humaines.



## Renouvellement du contrat d'assurance des risques statutaires

Le CIG s'est préparé au renouvellement du contrat groupe qui assure les employeurs publics contre les risques financiers liés à l'absentéisme pour raison de santé des agents, en incitant les collectivités à donner mandat au CIG pour rentrer dans le dispositif, sachant que plus elles seront nombreuses, plus les taux obtenus pourront être avantageux. En effet, pour être inclus dans la procédure de mise en concurrence et ainsi bénéficier ultérieurement de ce dispositif, les autorités territoriales doivent impérativement, si la collectivité ou l'établissement a un effectif d'au moins 50 agents, donner mandat au CIG, par délibération, avant la fin du mois de février 2017. Les collectivités et établissements publics de moins de 50 agents n'ont toutefois pas besoin de donner mandat au CIG pour pouvoir bénéficier de ce contrat groupe. Donner mandat ne préjuge en rien de la décision ultérieure d'y souscrire mais permettra d'adhérer au contrat à n'importe quel moment de sa durée. En revanche, comme la procédure l'impose, ceux qui n'auront pas donné mandat au CIG ne pourront y adhérer.

## En 2016, deux Journées Santé et Sécurité au Travail sur deux thèmes d'actualité

« Le maintien dans l'emploi en petite couronne : où en sommes-nous ? » La 13<sup>e</sup> Journée Santé et Sécurité au Travail s'est déroulée le 16 juin 2016 au CIG et a réuni plus de 200 participants. Destinée à l'ensemble des collectivités affiliées au CIG, cette rencontre s'est inscrite dans le cadre du bilan de la convention conclue entre le CIG et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP) 2012-2016. Au programme: le bilan des pratiques des collectivités en matière de maintien dans l'emploi, une réflexion sur les défis auxquels sont confrontés les employeurs territoriaux et une rétrospective des actions menées dans ce domaine par les services de la direction de la santé et de l'action sociale et des collectivités innovantes. Des retours d'expériences, des conférences et une présentation de la nouvelle convention entre le CIG et le FIPHFP sont venus rythmer cette journée. Cette dernière a permis d'apporter aux acteurs chargés de la mise en oeuvre du maintien dans l'emploi des collectivités à la fois un temps de réflexion mais également des repères et des outils qui pourront être mobilisés dans le cadre de leurs pratiques quotidiennes.

La 14<sup>e</sup> JSST s'est quant à elle déroulée le 22 novembre 2016. « 3 ans après l'accord du 22 octobre 2013 sur la prévention des risques psychosociaux, quelles approches adopter sur le terrain, pour quelles avancées ? » C'est à cette question qu'ont tenté de répondre les intervenants devant une salle comble. « La prévention des RPS répond aujourd'hui à une obligation légale de protection de la santé des agents pour les responsables des collectivités locales, a



notamment rappelé l'un des intervenants, Philippe Douillet, chargé de mission au département études, capitalisation et prospective de l'ANACT. *Mais au-delà de la responsabilité qui peut être engagée en cas d'inaction, la prévention des RPS permet de travailler sur les questions majeures qui fondent l'engagement des agents : le sens du travail, la qualité des relations aux usagers et entre les agents, la bonne coordination des services, les qualités du management, la participation aux transformations des services, les conditions concrètes de travail, les processus de décision et coopération, etc. Travailler sur la prévention des RPS, c'est donc aussi contribuer à faire mieux fonctionner les services et prévenir l'absentéisme et l'usure professionnelle. Le sujet est certes complexe mais une démarche qui fait participer les agents est toujours bonne pour la santé des individus et des collectifs de travail mais aussi, in fine, pour la qualité du service public : quand les agents sont bien, le service public va bien.*

Cette journée, riche en retours d'expérience, a permis de faire le bilan des premières démarches menées par les collectivités sur les RPS et a ainsi été une nouvelle occasion de démystifier le sujet.



# LES FAITS MARQUANTS 2016

## FIPHFP et centres de gestion : un partenariat solide



La journée annuelle de l'AN-DCDG (Association Nationale des Directeurs de Centres de Gestion de la fonction publique territoriale) a réuni plus de 80 personnes dans les locaux du CIG petite couronne le 27 mai 2016. Il a permis de dresser un bilan et les perspectives du partenariat avec le FIPHFP. Datant de 2008, ce partenariat est emblématique et symbolise la mission des centres de gestion, experts référents, relais gestionnaires et spécialistes de l'emploi public local pour les collectivités affiliées et non affiliées. 95 % du territoire national est couvert avec 161 conventions et avenants pour 75 millions d'euros d'engagements. Le taux d'emploi

de la FPT qui était de 3,73 % en 2005 est passé à 4,41 % en 2011 et à 6,22% en 2015, la fonction publique territoriale employant 84 635 bénéficiaires de l'obligation d'emploi à fin 2014. Le bilan du partenariat est très positif et a permis une montée en régime et en expertise sur les questions de maintien en emploi. L'atteinte des objectifs des premières conventions est très satisfaisante, et les centres de gestion ont constitué un réseau actif de correspondants handicap avec un haut niveau d'expertise.

Les premiers résultats de l'enquête Handitorial 2015 ont également été présentés : 51 centres de gestion couvrant 55 départements ont interrogé 30 200 collectivités, avec à ce jour 8 763 répondants. La DGCL a aidé à la réalisation d'un échantillon représentatif, prenant en compte principalement les collectivités de moins de 20 agents.



## Une rencontre sur la prévention des chutes de hauteur

« Le travail en hauteur en toute sécurité... » Tel était le thème de la Rencontre de la prévention organisée au CIG le 23 septembre 2016 par le CIG. Cet événement a réuni une centaine de participants : conseillers/assistants de prévention, médecins et infirmières de prévention, responsables des ressources humaines et des services techniques... Les séances plénières ont permis de rappeler le cadre réglementaire, l'aspect médical, d'inaugurer la nouvelle convention entre le CIG et l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP), et de détailler les aspects techniques du travail en hauteur. Un retour d'expérience sur les démarches de prévention du risque de chute de hauteur mises en place au sein de la ville d'Antony a également illustré les propos. L'atelier mis en place l'après-midi a permis aux participants d'échanger sur leurs problématiques de travail en hauteur et mener une réflexion collective sur les mesures de prévention. Le profil des participants a été très varié, permettant ainsi de croiser les différents points de vue sur cette thématique. Les retours des participants, mais également des intervenants, ont été satisfaisants.



## Un atelier Bilan social

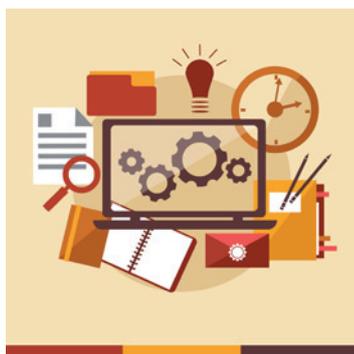
A la suite des rencontres de gestionnaires organisées sur le thème du Rapport sur l'Etat des Collectivités (REC 2015), et pour accompagner les collectivités dans l'exploitation et la valorisation de leurs données sociales, un atelier

« Concevoir le bilan social comme un outil de pilotage RH » a été proposé aux collectivités intéressées. Au-delà d'offrir la possibilité aux participants d'échanger sur leurs pratiques internes, l'objectif de l'atelier est d'exploiter le bilan social comme un outil d'information, de planification, de dialogue social et de management. Le bilan

## Une étude sur le temps de travail et l'absentéisme pour une collectivité de la petite couronne

Une étude a été menée à la demande d'une collectivité de la petite couronne de plus de 3 500 agents sur un état des lieux en matière d'absence et de temps de travail. Le premier volet relatif au temps de travail présente les écarts entre le régime de la collectivité et la réglementation, et restitue les pratiques de gestion en interne et les spécificités horaires des directions. Le second volet propose une analyse comparée et évolutive des données relatives à l'absence au travail, complétée par des focus sur les principaux motifs d'absence et des tableaux de bord pour quatre grandes directions.

**Contact :** Pascale Jeannel, directrice de l'emploi, p.jeannel@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 03



social tel que présenté est une démarche de contrôle de gestion sociale au service d'une GRH dynamique. Douze personnes ont participé à cet atelier organisé le 8 décembre 2016.

**Contact :** Nabila Smane, service emploi - études, n.smane@cig929394.fr, tél. : 01 56 96 81 90



## La 2<sup>e</sup> journée nationale des services sociaux des centres de gestion

Le CIG petite couronne, en partenariat avec le centre de gestion des Alpes Maritimes, a organisé la 2<sup>e</sup> journée nationale des services sociaux des centres de gestion le 30 septembre 2016, dans ses locaux. Le thème : « Services sociaux des centres de gestion : concilier les enjeux professionnels avec les contraintes organisationnelles et budgétaires ». Étaient présents des assistantes sociales, des psychologues du travail, des référents handi-

caps et d'autres métiers en lien avec le domaine social. Au programme : un panorama des pratiques, les questions concrètes d'organisation, les initiatives à mener pour construire un réseau vivant et efficace.

Le CIG petite couronne est le premier centre de gestion à avoir monté un service social, c'était à la fin de l'année 2002. Le CIG a donc pu présenter un bilan significatif de ces années de service aux collectivités.

## Le Journal d'actualité statutaire de BIP a évolué

Depuis septembre 2016, la rubrique de BIP Journal d'actualité statutaire est devenue le Journal d'actualité documentaire et a changé de présentation. Ses sous-rubriques restent les mêmes mais quelques nouveautés sont intervenues :

- La date de mise à jour du journal apparaît lors de chaque insertion d'une nouvelle notice dans les sous-rubriques Textes, Informations parlementaires, Presse, Jurisprudence, CSFPT, Livres.
- Un lien permet l'accès au texte intégral pour les textes officiels et les documents parlementaires.
- Les décisions de jurisprudence sont accessibles en intégralité via BIP, le site du Conseil d'Etat ou Légifrance.

- Il est possible d'accéder au document intégral pour les notices des articles de Localtis Info ainsi que pour toute étude ou enquête rendue publique.

- Pour une meilleure lisibilité, les mots clés n'apparaissent plus dans la notice.



# LES FAITS MARQUANTS 2016

## Un groupe de travail sur les indicateurs de pilotage de la masse salariale

Dans la prolongation de la conférence annuelle sur le thème « Comment concilier contraintes budgétaires et performance RH ? », un groupe de travail constitué de collectivités intéressées s'est réuni à trois reprises en 2016 afin de concevoir une nouvelle famille d'indicateurs relative au pilotage de la masse salariale. Ce travail a permis d'identifier dix indicateurs visant à analyser la structure et les évolutions de la masse salariale. Disponible sur le site Internet du CIG : [www.cig929394.fr/public/emploi/familles-indicateurs-rh](http://www.cig929394.fr/public/emploi/familles-indicateurs-rh)



## Un accompagnement sur les principales réformes statutaires

réglementaires applicables aux agents contractuels et le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Outre les publications statutaires, notamment la banque de données BIP, avec la création et la mise à jour de nombreuses fiches, notamment la fiche RIFSEEP et quatre fiches spécifiques sur la mise en œuvre du PPCR, le CIG a conseillé des DRH et gestionnaires du personnel dans la mise en œuvre des nouvelles disposi-

tions statutaires via des rendez-vous de travail et les Rencontres de gestionnaires du personnel. Plus de 1 300 responsables et gestionnaires RH se sont inscrits à ces journées d'information. Parallèlement, il est à noter que le CIG est intervenu à la demande de collectivités, pour les conventions du personnel d'une ville (200 participants) et pour des réunions d'information destinées aux agents sur le thème de la retraite CNRACL et RAFF, auprès de 7 collectivités (14 demi-journées, 363 participants).



Le CIG a accompagné les collectivités et les établissements publics tout au long de l'année sur les principales réformes statutaires : le parcours professionnel carrières et rémunérations (PPCR), la loi déontologie et droits et obligations des fonctionnaires, les modifications

## Un numéro double des IAJ consacré au PPCR

La revue les informations administratives et juridiques a consacré un numéro double en fin d'année à la mise en œuvre du PPCR (parcours professionnels carrières et rémunérations). Ce numéro (daté novembre-décembre) a notamment proposé un rappel des grandes étapes de cette réforme, une présentation synthétique de l'ensemble des textes publiés dans ce cadre et de ceux restant à paraître, la reproduction de certaines dispositions particulièrement utiles pour l'application pratique du protocole ainsi qu'une bibliographie sélective. La revue a par ailleurs bien sûr commenté tout au long de l'année, dans différents numéros, les textes réglementaires au fur et à mesure de leur publication.



## Le CIG prêt à recevoir les factures électroniques

Les collectivités et les établissements publics doivent être techniquement prêts à recevoir les factures électroniques (ordonnance n° 2014-697 du 26 juin 2014). Pour s'y préparer, le CIG s'est fait accompagner par un cabinet spécialisé en dématériali-

sation, lequel a travaillé en étroite collaboration avec le service des finances et la DSI. Cette obligation s'échelonne entre le 1er janvier 2017 et le 1er janvier 2020, en commençant par les grandes entreprises et les fournisseurs publics, puis les entreprises de taille intermédiaire, les petites et moyennes entreprises, pour finir par les micro entreprises. Une solution informatique gratuite et sé-





## Une réunion sur la FSO et son impact sur la promotion interne

Le CIG, en partenariat avec la délégation du CNFPT 1<sup>re</sup> couronne, a organisé une demi-journée d'information portant sur le déroulement de carrière et la Formation Statutaire Obligatoire (FSO), le 25 octobre 2016, dans ses locaux.

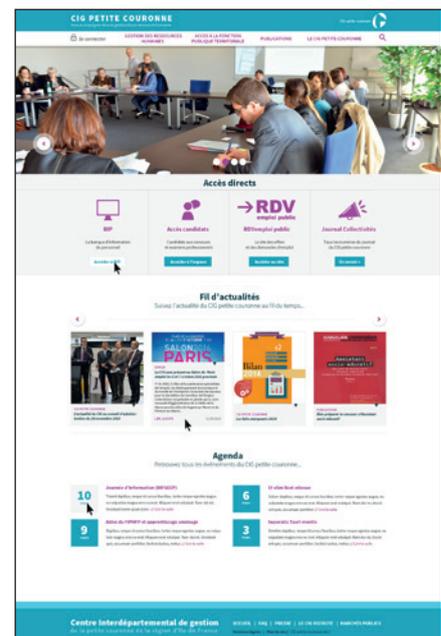
La formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la fonction publique territoriale (FPT) mise en place par la loi n° 2007-209 du 19 janvier 2007 relative à la FPT est destinée à permettre à chaque étape de la vie professionnelle du fonctionnaire de s'interroger sur ses besoins de formation afin de lui permettre d'occuper au mieux ses fonctions et de suivre les actions de formation les plus adaptées à ses besoins. Dans ce cadre, la formation statutaire obligatoire (FSO) définie par le décret n° 2008-512 du 29 mai 2008 a des conséquences sur le déroulement de carrière du fonctionnaire, en particulier pour accéder à un cadre d'emplois via la promotion interne.

L'objectif de cette demi-journée était de rappeler les modalités de mise en œuvre de ces dispositions et d'exposer notamment leurs incidences sur la situation des fonctionnaires territoriaux proposés à la promotion interne.

L'attention des participants a été tout particulièrement appelée sur l'importance que revêt, en amont de la constitution des dossiers de promotion interne, la vérification de l'accomplissement de cette formation obligatoire qui conditionne, en application des statuts particuliers, l'inscription sur une liste d'aptitude établie au titre de la promotion interne.

## Fusion des sites Internet et Extranet : une mutation en quatre étapes

Tout au long de l'année 2016, le projet de refonte et de fusion des sites Extranet et Internet www.cig929394.fr s'est poursuivi. Les étapes concrètes de cette métamorphose ? En 2016, les deux premières étapes ont été engagées : les contenus du site Internet ont été mis à jour et réorganisés. Un nouveau plan et donc un nouveau menu ont été mis en place. La plupart des contenus du site Extranet ont migré vers le site Internet. A terme, en 2017, l'Extranet Ressources disparaîtra totalement. Bien entendu, les contenus qui doivent être restreints à certains publics le resteront grâce à un filtrage par login et mot de passe. 2017 verra également la réalisation de deux autres étapes : le site Internet actuel sera doté progressivement de nouvelles fonctionnalités : agenda, frise visuelle, accès directs, fil d'actualités... Enfin, le site fera peau neuve avec une nouvelle apparence graphique.



curisée, Chorus Pro 2017, est mise à disposition par l'Etat. Au titre des changements figurent notamment l'obligation renforcée d'établir un engagement préalable à toute commande, la communication systématique de la référence d'engagement au fournisseur ainsi que la non-conformité des factures adressées par courriel. Les avantages pour les fournisseurs : le suivi en ligne et la réduction du délai de trai-

tement des factures, l'assistance en ligne ou encore l'économie des frais postaux et d'archivage.

Le CIG a utilisé toutes les voies de communication à sa disposition pour informer ses fournisseurs de leurs nouvelles obligations et les inciter à passer à la facturation électronique : campagne de courriers individualisés, mél de retour automatique, pavé de signature courriel pointant sur une vi-

déo Chorus Pro, bandeau d'actualité sur le site Internet du CIG... La prochaine étape impliquera les services du CIG proposant des missions optionnelles et consistera à l'envoi dématérialisé de quelque 3 000 avis des sommes à payer adressées aux bénéficiaires de ces prestations. À cette fin, un modèle unique et harmonisé de pièce justificative valant facture de recette sera mis en place très prochainement.

# LES FAITS MARQUANTS 2016

## Les secrétariats de la CRI et du CMI vus par l'IGAS

Fin octobre 2016, le CIG a reçu la visite d'une délégation composée de l'inspection générale de l'administration, de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS) et de l'inspection générale de l'administration de l'éducation nationale et de la recherche. Cette visite s'est déroulée dans le cadre d'une évaluation de politique publique diligentée par le Premier Ministre et portant sur l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique (commission de réforme et comité médical). Sur place, la délégation a souhaité examiner l'ensemble des procédures instaurées au CIG dans le cadre du traitement des dossiers des secrétariats de la commission de réforme interdépartementale et du comité médical interdépartemental. « L'IGAS s'est déclarée impressionnée par notre organisation et les moyens consacrés à l'instruction des dossiers. Une modification de la réglementation favorisant un allègement des saisines et des procédures en vigueur pour ces instances semble en effet nécessaire et pertinent », a déclaré Sylvie Husson, directrice générale.



## L'accompagnement des OPH

Plusieurs DRH ont sollicité le CIG dans le cadre de rendez-vous de travail, afin de les conseiller sur la gestion des fonctionnaires notamment en matière de déroulement de carrière, de régime indemnitaire et de mobilité. Certains OPH envisageant une dissolution après cession de leur patrimoine à une société d'économie mixte (SEM) ont également fait appel au CIG pour confirmer les dispositions statutaires applicables aux personnels dans ce cas ou les accompagner dans cette démarche. C'est ainsi que le CIG a organisé, à la demande d'un établissement, une rencontre, lors du troisième trimestre



2016. Objectif : expliquer aux agents les conséquences des suppressions d'emplois et les différentes possibilités qui s'offraient à eux, notamment en matière de détachement. Cette médiation a permis de faciliter les échanges entre les agents, les organisations syndicales et la direction de l'OPH.

## Le Statut en bref réédité en décembre 2016

Destiné à des non-spécialistes, « Le statut en bref », un ouvrage du CIG sur le statut de la fonction publique territoriale a été réédité fin 2016 aux éditions de la Documentation française. En 10 thèmes, cette seconde édition actualisée, qui tient compte notamment de la loi déontologie, présente le statut du fonctionnaire territorial. Il permet aux candidats et lauréats des concours de la FPT de connaître les règles de recrutement et de carrière qui leur seront applicables. Les agents y trouvent les principes de base de leur statut et les cadres les connaissances indispensables à la gestion de leurs équipes. Un format poche,

des questions-réponses pour obtenir rapidement les informations fondamentales et des encadrés pour approfondir des sujets spécifiques en font un ouvrage pédagogique et rigoureux.



CIG petite couronne - Avril 2017  
Direction de la communication.

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

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

CIG petite couronne

