



LE CIG PROCHE DE VOUS... À DISTANCE

Pour vous aider le mieux possible durant toute la crise sanitaire historique que nous traversons, le CIG petite couronne a mis en œuvre son Plan de continuité de l'activité.

Bien que nos locaux soient fermés, nous poursuivons nos activités et sommes joignables par téléphone et courriel pour vous accompagner dans ces moments difficiles.

Hormis les concours, les séances des organismes consultatifs et les réunions qui étaient programmées dans les semaines de confinement, nous assurons une continuité de service.

Vous trouverez également sur le site Internet du CIG des informations et des conseils spécifiques à la crise sanitaire liée au coronavirus, notamment de nombreuses fiches méthodologiques et une veille réglementaire et documentaire quotidienne.

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



INSTANCES PARITAIRES, LDG... LES SUJETS À SUIVRE EN 2020

Sommaire

- | | | |
|--------------|--------------------|---|
| 2-3 | <i>En bref</i> | • Les sujets à suivre en 2020 |
| 4 | <i>Enjeux</i> | • En 2020, le CIG allège le taux de cotisation de ses adhérents |
| 5 | <i>En bref</i> | • Brèves d'actualité... |
| 6 | <i>Enjeux</i> | • Le recrutement territorial scruté à la loupe |
| 7 | <i>Infographie</i> | • Recrutement : les étapes clés |
| 8-9 | <i>Expertise</i> | • Temps de travail : un accompagnement spécifique du CIG pour les collectivités |
| | | • Lignes directrices de gestion : objectif 1 ^{er} janvier 2021 |
| 10-11 | <i>Expertise</i> | • Reclassement : des idées à partager, des solutions à construire ensemble |
| | | • Parcours de qualification numérique : la première promotion certifiée |
| 12 | <i>En images</i> | • Trois faits marquants... |

Tour d'horizon des dossiers qui vont mobiliser l'attention du CIG et de ses affiliés tout au long de l'année, hormis l'accompagnement des collectivités et des établissements publics dans le cadre de la pandémie de coronavirus (Covid-19).



Les CAP se transforment progressivement en instances de recours

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le champ de compétences en formation ordinaire a été fortement allégé. Elles ne sont plus saisies pour avis préalable sur les questions relatives aux mutations et mobilités. En amont des décisions individuelles prises par les autorités territoriales, les cas de saisine sont réduits aux décisions défavorables pour les agents. Par ailleurs, les possibilités de saisine de la CAP directement par les agents sont élargies, transformant progressivement la CAP en une instance de recours. Au 1^{er} janvier 2021, les avancements de grade et la promotion interne ne seront également plus des cas de saisine de la CAP. Mais la promotion interne demeurera de la compétence du président du CIG sur la base des lignes directrices de gestion (LDG-PI) adoptées avant le 31 décembre 2020. Cette évolution fera l'objet d'une communication auprès des employeurs territoriaux de la petite couronne à la fin du 2^e trimestre 2020. ●

► [Voir sur le site du CIG petite couronne](#)

Elu.e.s : pourquoi siéger au sein d'une instance paritaire placée auprès du CIG

Les élections municipales auront un impact sur la composition des collèges employeurs des CAP, CCP, CT/CHSCT (futur Comité social territorial) et de la CRI puisqu'à l'exception du CT/CHSCT, seuls des élus peuvent siéger dans ces collèges au sein des instances. Le CIG va lancer une campagne d'information pour inciter les élus à s'investir dans ces espaces de dialogue social essentiels à la vie professionnelle des agents territoriaux. ●



ACCOMPAGNER LES ÉLUS ET LEURS ÉQUIPES

Les élections municipales modifieront le paysage politique en petite couronne et sont susceptibles d'entraîner des changements des équipes dirigeantes et au sein des DRH dans les collectivités et les établissements publics. Le CIG mettra en place un processus d'accueil de ces nouvelles personnes pour les informer, les conseiller et les accompagner afin qu'elles puissent connaître tous les services que le CIG est en mesure de leur apporter dans la gestion de leurs ressources humaines.

CORONAVIRUS : LE CIG RESTE AU SERVICE DES COLLECTIVITÉS

En raison de l'épidémie de Coronavirus (Covid-19) et des décisions des pouvoirs publics, le CIG petite couronne a temporairement fermé ses portes à la mi-mars. Il a toutefois, mis en œuvre un Plan de Continuité de l'Activité (PCA) et ses services restent joignables par téléphone et par courriel. Des informations spécifiques (recommandations sanitaires, veille réglementaire et documentaire...) sont également proposées sur le site Internet www.cig929394.fr et sont révisées régulièrement en fonction de l'évolution de l'état des connaissances sur le Coronavirus Covid-19.

Deux adresses e-mail sont à la disposition des collectivités et établissements publics affiliés pour toutes questions liées au coronavirus, qu'elles soient d'ordre médicales, organisationnelles ou statutaires :

► coronavirus@cig929394.fr

(notamment pour les questions de santé et de prévention),

► expertisestatutaire@cig929394.fr (notamment pour les questions relatives à la gestion des ressources humaines). ●



Un nouveau conseil d'administration au CIG

Comme tous les six ans, les élections du conseil d'administration du CIG doivent avoir lieu dans les 4 mois qui suivent le 2^e tour des élections municipales. Compte tenu du report du 2^e tour à une date encore incertaine, le scrutin ne devrait avoir lieu qu'au cours du 4^e trimestre 2020, voire en 2021. Une campagne d'information commencera plusieurs mois avant. Ces élections seront organisées par le CIG lui-même auprès de l'ensemble des élu.e.s qui composent le corps électoral. ●



PROJET

CONVERGENCES :

vers une autonomie des employeurs locaux pour gérer les accès aux applications du CIG



Afin de proposer aux employeurs affiliés un système plus simple et plus sûr pour l'accès aux applications informatiques du CIG, et de leur offrir une entière liberté de gestion des agents pouvant les utiliser, le centre de gestion a lancé le projet Convergences.

Celui-ci vise à en effet à offrir un point d'accès unique et opérationnel à trois applications du CIG en septembre 2020 : le site Internet (contenus restreints) ; la banque de données sur le personnel (BIP) ; le logiciel NetCotisations. Dans un deuxième temps, les applications

« métiers » – RDV emploi public, SNAPI-CAP, applications Commission de réforme / Comité médical – intégreront ce processus. La réussite de ce projet repose sur la désignation d'un à plusieurs référents administrateurs dans chaque collectivité, le nombre étant à fixer selon les besoins et effectifs. Au fait des mouvements internes du personnel et au regard des missions que la collectivité confie à ses agents, il apparaît que les directions des ressources humaines représentent les interlocuteurs naturels du CIG pour gérer les habilitations aux services en ligne. Néanmoins, les employeurs disposent d'une

entière autonomie pour proposer et mettre en œuvre l'organisation la plus adaptée.

Le projet « Convergences » s'inscrit dans la démarche « Proximité », portée par la direction générale du CIG, afin de resserrer les liens entre le centre de gestion et ses adhérents et apporter une simplification dans l'utilisation quotidienne des applications du CIG. ●

EN SAVOIR PLUS : www.cig929394.fr/Gestion_des_ressources_humaines/Projet_Convergences

Le rôle des référents administrateurs

Les référents administrateurs auront la responsabilité de gérer (créer, modifier, supprimer) les comptes d'accès individuels et les droits d'accès aux différents services en ligne. Cela permettra une authentification nominative et unique pour une meilleure sécurisation de l'accès aux données, dans le respect des exigences du RGPD.

Le rôle du CIG petite couronne

Les employeurs publics de la petite couronne affiliés au CIG et leurs référents administrateurs désignés, bénéficieront de l'accompagnement du correspondant CIG, interlocuteur de proximité permanent et joignable à l'adresse suivante :

CorrespondantCIG@cig929394.fr

À cet effet, il va publier à compter du 2^e trimestre 2020, des informations sur cette page qui permettront aux référents administrateurs désignés auprès du CIG d'être guidés dans la mise en place du projet Convergences.



EN 2020, LE CIG ALLÈGE LE TAUX DE COTISATION DE SES ADHÉRENTS

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

Être au plus près des employeurs territoriaux de la petite couronne, c'est avant tout tenir compte des contraintes qui pèsent sur eux, notamment sur le plan financier. La réduction du taux de cotisation au CIG des collectivités et établissements qui lui sont affiliés s'inscrit dans ce cadre. De cette manière, le centre de gestion « contribue à l'effort des budgets locaux dans un contexte où des efforts importants sont demandés aux employeurs sur le plan financier. Et cela sans compromettre pour autant la capacité du CIG à proposer des prestations de qualité pour répondre aux besoins des affiliés ou encore à développer de nouvelles missions face aux enjeux émergents », ajoute Sylvie Husson, directrice générale.

Un jalon supplémentaire de "Proximité"

Cette décision du conseil d'administration constitue un jalon supplémentaire dans la démarche « Proximité » impulsée par le centre de gestion pour mieux accompagner et fidéliser ses 100 % d'affiliés. Xavier Bastard, DGA Ressources, en charge notamment des finances, précise que cette baisse est permise grâce à un contexte favorable de dynamisme des recettes et à la gestion financière.

« Avec l'extinction définitive de la dette à la suite du remboursement en 2019 du dernier emprunt, le financement des investissements est désormais assuré uniquement par des ressources propres permettant de moderniser et de sécuriser les outils applicatifs dont profitent nos affiliés. »

Pour la directrice générale, les évolutions législatives et réglementaires en cours, en particulier celles issues de la loi de transformation de la fonction publique, ont notamment pour effet de faire évoluer les missions du CIG auprès des employeurs et des agents. La baisse proposée permet d'ajuster le produit de la cotisation aux missions effectives.

Vers une nouvelle baisse en 2021

Un bilan sera réalisé vers la fin 2020, lorsque devraient être connues les principales mesures réglementaires issues de la loi, la mise en œuvre du socle obligatoire de compétences et les intentions du gouvernement sur le transfert financier du CNFPT aux centres de gestion pour compenser la prise en charge de l'organisation des concours et des FMPE de catégorie A, il devrait être envisagé une nouvelle baisse si les conditions sont réunies. ●



Sylvie Husson,
directrice
générale
du CIG

« La baisse contribue à l'effort des budgets locaux sans compromettre pour autant la capacité du CIG à proposer des prestations de qualité pour répondre aux besoins des affiliés ou encore à développer de nouvelles missions face aux enjeux émergents. »



Xavier Bastard,
DGA
Ressources
du CIG,
en charge
notamment
des finances :

« Cette baisse est permise grâce à un contexte favorable de dynamisme des recettes et à la gestion financière, avec notamment l'extinction définitive de la dette à la suite du remboursement en 2019 du dernier emprunt. »



Rencontre de la prévention spéciale « bâtiment » : avis aux acteurs spécialisés et aux encadrants techniques



EN SAVOIR PLUS

secretariatEIPRP@cig929394.fr

En 2020, la Rencontre de la prévention devrait avoir lieu pour la première fois sur 2 jours. Thématique choisie cette année pour cet événement annuel dédié aux risques professionnels des agents en collectivité : « Bâtiment et santé des utilisateurs : la prévention dès la conception ». Outre les acteurs spécialisés de la prévention, ce rendez-vous s'adresse donc également aux encadrants techniques et aux personnels des ressources humaines. Le service ergonomie et ingénierie de la prévention des risques professionnels (EIPRP) du CIG construit cette 17^e édition en partenariat avec la CRAMIF et l'OPPBTP. Au programme : des présentations thématiques (évolutions réglementaires, retour d'expérience, démarche de prévention) et des ateliers afin d'échanger sur l'intégration de la prévention dans le cycle de vie d'un bâtiment (conception, réalisation et maintenance). Initialement prévu les jeudi 24 et vendredi 25 juin, cet événement pourrait être reporté. ●

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

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

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

CONTACT : Service accompagnement des parcours et remplacements

✓ Sophie LOR, 01 56 96 87 23 /// remplacement@cig929394.fr

UN TABLEAU DE BORD SUR MESURE POUR LES COLLECTIVITÉS

Début novembre, le CIG a adressé une brève synthèse comparative aux DGS et DRH des 131 communes, établissements publics territoriaux et départements ayant transmis leur REC (rapport sur l'état de la collectivité) lors de la collecte des données du bilan social 2017. Cette synthèse présentait les données de la structure concernée ainsi que la moyenne des indicateurs pour ses homologues de même strate : effectifs, mouvements de personnel, masse salariale, conditions de travail, formation... De quoi permettre aux décideurs territoriaux de disposer d'un outil de pilotage supplémentaire sur les aspects essentiels de la gestion de leurs ressources humaines. Cet envoi est d'ailleurs l'occasion pour les collectivités de mesurer en pratique tout l'intérêt de fournir des données précises et fiables dans le cadre de collecte des données du REC. L'envoi de ces tableaux de bord a été effectué par courriel. Les collectivités qui ne l'auraient pas reçu peuvent se rapprocher de la direction de l'emploi du CIG pour recevoir les données qui les concernent. L'Observatoire emploi/RH du CIG vous propose d'ailleurs un large éventail de publications utiles dont le bilan social 2017 et consultables notamment sur le site Internet du CIG. ●

CONTACT : Direction de l'emploi - service emploi-études

✓ 01 56 96 81 30 /// bilansocial@cig929394.fr

CONCOURS :

UNE NOUVELLE ÉTAPE DE DÉMATÉRIALISATION DES PROCÉDURES

Lors des épreuves écrites de rédacteur principal de 2^e classe du 3 octobre au CIG, une nouvelle procédure a été expérimentée. Les convocations des candidats ont été scannées grâce à des smartphones et des listes d'émargement ne comportant que les noms des présents ont ensuite été imprimées pour être signées. À la clé, plusieurs avantages :

- moins de papier utilisé, surtout lorsque l'absentéisme est important,
- la possibilité d'adresser rapidement aux candidats l'attestation de présence à fournir à leur employeur,
- un gain de temps important lors des grosses opérations, notamment pour la saisie des candidats présents,
- un moindre risque d'erreur du fait de l'automatisation de la procédure. ●

LE RECRUTEMENT TERRITORIAL SCRUTÉ À LA LOUPE

Depuis plusieurs mois, le CIG mène un important travail de collecte d'information et d'analyse sur la thématique du recrutement. Objectif : aider les employeurs territoriaux à améliorer concrètement leurs pratiques en la matière. Point d'orgue de cette démarche : la Rencontre Emploi-RH qui a eu lieu le 4 février dernier sur les « nouveaux enjeux du recrutement ».

Lors de la Rencontre Emploi-RH du 4 février, une table ronde a notamment été consacrée à la diversité des profils et des statuts ainsi qu'aux nouveaux métiers, avec la participation de Johan Theuret, président de l'ADRHGCT, Sigrid Berger, fondatrice de Profil public, et Jean-Robert Massimi, directeur général du CSFPT.



En petite couronne, près d'une collectivité sur deux rencontre des « difficultés sérieuses » pour recruter. C'est l'un des enseignements d'une étude réalisée par le CIG l'été dernier et à laquelle une soixantaine de structures affiliées au Centre ont accepté de prendre part. Certes, le type de difficultés peut varier selon les spécificités de chaque territoire (éloignement géographique, coût du logement...), mais des tendances profondes apparaissent.

« L'élargissement des compétences et l'évolution des métiers à l'ère du numérique nécessitent la recherche de profils nouveaux. Or la concurrence est importante entre collectivités, mais aussi avec le secteur privé, alors que la fonction publique territoriale souffre d'une image dégradée, souligne Pascale Jeannel, directrice de l'emploi du CIG petite couronne. Par ailleurs, le cadre réglementaire est en constante évolution et le contexte financier oblige à un pilotage renforcé de la masse salariale. Bref, les DRH font face à une exigence accrue dans le choix du "bon" profil. »

Outre une étude quantitative, le CIG a également réalisé jusqu'en décembre un travail d'analyse plus

qualitatif auprès des collectivités. Et en complément, le centre de gestion a convié les responsables RH qui le souhaitent à participer, au fil de l'automne, à une série de 3 ateliers d'échange de pratiques sur cette question du recrutement. Au total, 35 participants, représentant une vingtaine de collectivités, se sont ainsi retrouvés pour partager non seulement leurs problématiques, mais aussi leurs solutions, leurs outils et leurs idées.

Une politique RH globale

« Face à ces contraintes et pour répondre à ces nouveaux enjeux d'attractivité, d'efficacité et d'évolution des parcours professionnels, la stratégie de recrutement doit se transformer et s'intégrer à une politique RH globale », résume Sarah Deslandes, directrice générale adjointe du CIG pour l'emploi, les concours, la santé et l'action sociale. Pour sensibiliser le plus grand nombre de ses affiliés et les aider à adapter leur manière de faire, le CIG a consacré l'édition 2020 de sa Rencontre Emploi-RH à cette question du recrutement, le 4 février dernier. Preuve de l'intérêt des acteurs RH territoriaux pour cette problématique : on a dénombré près de 140 participants à ce rendez-vous, venus de la petite et de la grande couronne et d'un peu partout en France (59, 69, 72, 75, 77). ●

RETOUR SUR LES RENCONTRES EMPLOI-RH

Une synthèse de la journée du 4 février sera publiée sous forme de plaquette et sur le site Internet au cours des prochains mois. Elle permettra de retrouver toute une série de données et de témoignages utiles sur la thématique des « nouveaux enjeux du recrutement : attractivité, efficacité et évolution des parcours professionnels ». Un certain nombre d'éléments d'information sont d'ailleurs d'ores et déjà accessibles en ligne :

► www.cig929394.fr/grh/rencontres/rencontres-emploi-rh

Recrutement :

les étapes-clés de la procédure

Infographie

Le recrutement est un processus fondamental pour les employeurs territoriaux, comme l'ont encore démontré les Rencontres emploi-RH du 24 janvier dernier (cf. page 6). Et pour trouver et sélectionner le candidat correspondant aux besoins de la collectivité, le respect d'une procédure bien définie s'impose.



EN SAVOIR PLUS

[Guide du recrutement à destination des collectivités de la petite couronne](#)
(Direction de l'emploi)

CHAQUE NOMINATION DOIT ÊTRE DÉCLARÉE AU CENTRE DE GESTION

Tout comme les vacances d'emploi, les collectivités et établissements publics sont légalement tenus de communiquer au centre de gestion leurs nominations (art. 23-1 loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984). L'ensemble de la procédure se fait par voie dématérialisée via l'application en ligne RDVemploipublic.fr : saisie des déclarations de vacances d'emploi, de nomination ou d'annulation.

La saisie des nominations est une étape importante car elle

permet à chaque collectivité d'utiliser RDVemploipublic.fr comme outil de suivi complet de ses recrutements. De plus, les données de l'application permettent au CIG petite couronne de réaliser un travail de statistique et de conseil aux collectivités sur leur politique de ressources humaines : plus les collectivités l'utiliseront de manière exhaustive et plus les études proposées seront utiles aux employeurs territoriaux.

Temps de travail : un accompagnement spécifique du CIG pour les collectivités

Depuis l'adoption de la loi de transformation de la fonction publique, les administrations territoriales doivent sans tarder ajuster le régime de temps de travail de leurs agents au seuil de 1 607 heures. Pour les y aider, le CIG petite couronne a développé une prestation d'accompagnement. Explications.

Les 1607 heures de travail annuel représentent désormais l'objectif à atteindre sans tarder pour les employeurs territoriaux.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 abroge en effet le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires mis en place auparavant. Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents. Concrètement, les « 1 607 heures » devront donc être effectives pour les communes et EPCI au 1^{er} janvier 2022 et au 1^{er} janvier 2023 pour les départements et les régions.

« Dans ce contexte, les collectivités souhaitent plusieurs choses, explique Sarah Deslandes, directrice générale adjointe du CIG petite couronne pour l'emploi, les concours, la santé et l'action sociale. Elles ont besoin d'information sur la réglementation, mais aussi de savoir "comment font les autres". Elles nous

demandent également un accompagnement méthodologique pour la mise en place des 1 607 heures et parfois d'une intervention sous la forme d'un conseil auprès d'un service ou sur un sujet spécifique, par exemple les horaires variables, l'annualisation du temps de travail... L'enjeu pour elles, c'est bien sûr d'harmoniser et de sécuriser juridiquement

cette démarche l'occasion pour chaque collectivité et établissement d'optimiser son organisation et de l'adapter à son projet d'administration. »

L'offre de service du CIG se décline donc sous la forme d'un catalogue de trois types de prestations :

- Un état des lieux à destination des décideurs, avec élaboration de pistes d'action (diagnostic et réunion de présentation),
- Un cycle d'accompagnement plus complet, au sein d'un groupe de travail de DRH et/ou de gestionnaires issus de diverses collectivités, avec 4 réunions sur une période de 9 mois et une assistance entre chaque session,
- Une prestation sur mesure, à partir d'un cahier des charges réalisé par la collectivité, pour

l'ensemble des agents ou bien un service en particulier ou encore une thématique particulière (avec une méthodologie participative afin d'être plus efficace et mieux acceptée). ●



La nouvelle prestation d'accompagnement du CIG petite couronne sur le temps de travail a été présentée le 30 janvier dernier aux acteurs RH de la petite couronne lors de la rencontre « Canal RH » afin de répondre à leurs questions sur l'ajustement aux « 1 607 heures ».

leur régime de temps de travail. Mais c'est aussi de favoriser l'équité entre les agents et d'améliorer la lisibilité des services au public. Au lieu d'une contrainte réglementaire, il faut donc voir dans

PLUS D'INFORMATION

Le détail de cette offre ainsi qu'un fonds documentaire sont disponibles sur le site Internet du CIG petite couronne :

- [Voir sur le site du CIG petite couronne](#)



Direction de l'emploi Service emploi-études

- Solenne Lépling : 01 56 96 81 96
s.lepling@cig929394.fr
- Karine Tirel : 01 56 96 81 90
k.tirel@cig929394.fr



LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : **OBJECTIF 1^{ER} JANVIER 2021**

Des ateliers ont été organisés en janvier et février par le CIG, avec la participation des représentants des employeurs et ceux des agents territoriaux, pour préciser les contours des futures lignes directrices de gestion.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 a été pris pour l'application de la loi de transformation de la fonction publique. Il est venu préciser les contours de l'élaboration des lignes directrices de gestion (pour une application prévue en tout début d'année prochaine) et réviser les attributions des commissions administratives paritaires (CAP).

En application de l'article 30 de la loi de transformation de la fonction publique, les collectivités et établissements publics doivent établir des lignes directrices de gestion (LDG). Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 en explicite la teneur : « *Les LDG sont à la fois présentées comme l'expression de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et considérées comme des outils de définition des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels au sein de la collectivité* », explique Aurore Vinant, chef du service de l'expertise statutaire du CIG.

Réflexion sur la stratégie RH

« Il s'agit d'un document de type nouveau, puisqu'il formalise des règles collectives, qui sont opposables à titre individuel. L'agent peut s'en prévaloir pour contester une décision le concernant, souligne Sarah Deslandes, directrice générale adjointe déléguée à l'emploi, au concours à la santé et à l'action sociale du CIG. Cette contrainte réglementaire est l'occasion pour les DRH de mener une réflexion sur les objectifs et les enjeux actuels en matière de stratégie RH. »

Les projets de lignes directrices

de gestion devront être soumis à la consultation des futurs comités sociaux territoriaux (et donc des comités techniques dans l'attente de leur création).

Deux types d'accompagnement

Pour accompagner les collectivités, le CIG proposera deux types d'accompagnement : un outillage méthodologique pour l'élaboration de la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et un accompagnement plus spécifique, dans le cadre du conseil en organisation pour la formalisation d'une politique RH :

- **Ensemble des collectivités affiliées : un outil d'autodiagnostic**

L'objectif est d'outiller les DRH pour qu'ils soient en capacité d'établir un autodiagnostic sur la maturité de leur système de fonctionnement et de prioriser les leviers d'action en vue de l'élaboration de leur stratégie RH.

- **Collectivités de moins de 50 agents : un rendez-vous spécial**

Une action spécifique est prévue pour les collectivités de moins de 50 agents, sous la forme d'une réunion d'information et d'un temps de travail sur le sens d'une stratégie RH qui aura lieu prochainement (informations et inscriptions sur www.cig929394.fr).

Les projets de LDG relatifs à la promotion interne feront l'objet d'une procédure d'adoption spécifique pilotée par le CIG. En effet, si la loi du 6 août 2019 retire la promotion interne du champ de compétence de la CAP au 1^{er} janvier 2021, le président du CIG demeure compétent pour dresser les listes d'aptitude pour les collectivités et établissements publics affiliés en tenant compte des lignes directrices de gestion. Une enquête en ligne a été proposée aux DRH des collectivités et établissements affiliés (90 réponses recueillies). Par ailleurs des ateliers ont été organisés au 1^{er} trimestre avec la participation des représentants des employeurs et ceux des agents territoriaux aux CAP pour préciser les contours de ces futures lignes directrices de gestion en matière de promotion interne. Ces ateliers ont été complétés, en février, d'un échange avec un collectif de DRH pour recueillir leur appréciation sur les critères.

Les dispositions concernant les lignes directrices de gestion et les CAP [cf. page 2] entreranno en vigueur progressivement. Les premières devront être élaborées en 2020 pour une application aux décisions individuelles prises à compter du 1^{er} janvier 2021. ●



DES IDÉES À PARTAGER, DES SOLUTIONS À CONSTRUIRE ENSEMBLE

Le CIG et le CNFPT ont proposé aux DRH territoriaux de la petite couronne un cursus sur le reclassement et le maintien dans l'emploi qui s'est terminé en janvier. Un laboratoire d'idées pour leur permettre d'imaginer et partager des solutions concrètes face à une problématique commune.

Absence de postes, restrictions budgétaires, hausse des maladies invalidantes... C'est en réponse à toutes les difficultés dont témoignent les collectivités que le cursus « reclassement et maintien dans l'emploi pour raisons de santé » a été créé l'an dernier par le CIG petite couronne et la délégation du CNFPT première couronne. Une convention entre les deux établissements a été signée le 3 septembre dernier.

« Ce cursus se voulait avant tout un laboratoire d'idées, et non une formation à proprement parler, souligne Sabrina Baringthon, cheffe du service CIME (Conseil, insertion et maintien dans l'emploi) du CIG. Apport d'information, échange autour de cas particuliers, réflexion en sous-groupes, mise en situation... tous les participants ont été placés au même niveau, qu'ils soient DRH ou intervenants du CIG et du CNFPT. Nous souhaitons ainsi que tous puissent apprendre les uns des autres. »

Approche transversale

Des experts de différents services du CIG (conseil, insertion et maintien dans l'emploi, médecine préventive, prévention des risques professionnels, organismes paritaires, expertise statutaire...) ont été sollicités aborder des thématiques complémentaires. Le cursus s'est déroulé sur un total de 4,5 jours, répartis entre septembre 2019 et janvier 2020.

« L'approche transversale en présence des différents acteurs concernés (commissions paritaires, médecin de prévention, ergonome...) était très intéressante, précise Quynh Do Phan, DRH de Joinville-le-Pont, car

la prise en charge d'une personne en reclassement est une démarche globale. Et le fait que les séances soient espacées dans le temps nous a laissé le temps de réfléchir, de mettre en œuvre et de revenir avec de nouvelles questions. Cela nous a notamment permis de mettre en place de manière concomitante un pôle "prévention et santé" au sein de notre DRH, avec une équipe dédiée pour agir de manière plus cohérente dans ce domaine. »

Nouvelles questions

À Saint-Cloud aussi, les idées recueillies lors de ce cursus ont débouché sur plusieurs actions, comme l'indique Sophie Chevreul, DRH :

« Une commission pluridisciplinaire a été créée ainsi qu'un tableau de suivi des agents ayant des restrictions médicales. Ce sont des outils qui n'existaient pas auparavant et que nous avons pu transposer à partir des échanges que j'ai pu avoir avec les autres DRH. »

Preuve, s'il en était besoin, de l'utilité de ce cursus : les participants en redemandent, pour eux-mêmes, mais aussi pour leurs collaborateurs.

« Cela aide à mieux comprendre les contraintes de nos différents interlocuteurs, par exemple les instances médicales du CIG. Car nous ne travaillons pas dans la même temporalité », explique Quynh Do Phan. Pour Sophie Chevreul, participer à ce type d'initiative a plusieurs vertus : « Faire le point sur nos dispositifs, se poser de nouvelles questions, envisager d'autres solutions. » ●

PARCOURS DE QUALIFICATION NUMÉRIQUE : LA PREMIÈRE PROMOTION CERTIFIÉE



Lancé en septembre par le CIG et Simplon.co, le parcours de qualification P-CAN (Projet – Compétences d’avenir : numérique) s’est terminé en novembre. Et le bilan est très positif pour les agents en reclassement qui y ont pris part, en lien avec 8 collectivités-pilotes.



«

Une formation qui redonne de l’espoir : ces mots sont ceux d’un des stagiaires du cycle de qualification P-CAN à l’issue de ses 3 mois de formation en alternance. Au départ, au mois de septembre 2019, 14 agents en reclassement se sont engagés de manière volontaire dans ce dispositif innovant et expérimental, proposé par le CIG petite couronne et Simplon.co. En novembre, après 6 semaines de formation dans cet organisme de formation (entreprise sociale et solidaire spécialisée dans le numérique) et 8 semaines de stage dans leur collectivité, 13 apprenants se sont, au final, présentés à la certification et tous l’ont obtenue (partiellement pour

2 d’entre eux). Une véritable reconnaissance puisque ce cursus est inscrit à l’inventaire de la Commission nationale de certification professionnelle et puisque Simplon est largement reconnu pour son e-expertise.

Cette première promotion, constituée en lien avec 8 collectivités-pilotes qui ont activement pris part à la construction du programme, se composait de 8 femmes et de 7 hommes, agents territoriaux dans diverses filières (administrative, technique, animation, sociale et médico-sociale). Leur formation initiale allait du niveau III (BTS) au niveau V (CAP, BEP), sans compter les diplômes nécessaires à leur métier d’origine. Éléments intéressants : la moyenne d’âge des

Tous les stagiaires du parcours P-CAN qui se sont présentés à la certification l’ont obtenue (dont 2 partiellement). Ils vont désormais pouvoir valoriser les qualifications acquises au sein de leur collectivité, avec le reclassement sur un nouveau poste en ligne de mire.

stagiaires (46 ans) qui tend à démontrer que ce type de parcours de reconversion peut toucher un public assez large.

Pour Sabrina Baringthon, chef du service CIME (Conseil, insertion et maintien dans l’emploi) du CIG petite couronne, ce parcours a plusieurs intérêts, pour les agents formés bien sûr, mais aussi pour les employeurs partenaires :

« Il leur permet d’accompagner les transitions numériques liées à la modernisation des services publics, de pourvoir des postes en tension, de diversifier les filières d’accueil des reclassements statutaires, de développer le potentiel professionnel des agents concernés et, plus généralement, de favoriser l’utilisation du numérique au sein des services support des collectivités et des services à la population. Ce dispositif peut tout à fait s’inscrire dans une démarche telle que la PPR (Période préparatoire au reclassement). »

Un second parcours de formation a également été mis en place, de janvier à avril 2019, sur les travaux courants de gestion administrative. Là encore ce dispositif en alternance, lancé par le CIG, en lien avec ESF Formation, a été un succès puisqu’il a permis à une quinzaine d’agents de se former et d’être certifiés, pour évoluer vers des fonctions d’assistant administratif ou de gestionnaire. ●



●●● UN PARCOURS DE FORMATION RH EN PARTENARIAT ENTRE CIG ET CNFPT

En partenariat avec la délégation du CNFPT première couronne, le CIG a construit un « parcours RH » articulé autour de 9 stages (17 jours au total) dispensés intégralement par des agents du centre de gestion. Une initiative qui répondait à une demande de la Ville de Rueil-Malmaison, dans le cadre de sa mise en place d'une gestion intégrée de la carrière et de la paye. Entamé en décembre 2018, ce cursus s'est terminé le 25 février dernier. Plus d'informations dans le prochain numéro du journal « Collectivités ».



Trois faits marquants du CIG en images...



●●● LE CENTRE DE GESTION AU SALON DU TRAVAIL ET DE LA MOBILITÉ DE LA VILLETTE

Les 16 et 17 janvier, le CIG était présent au Salon du travail et de la mobilité de Paris - La Villette, en partenariat avec la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Les représentants du centre de gestion ont ainsi pu présenter aux visiteurs les nouveaux enjeux et les nouvelles possibilités d'emploi dans le secteur public (avec la création de la plateforme Internet, « Place de l'emploi public » et la récente loi de transformation de la fonction publique). Cette initiative a ainsi permis de prolonger les actions menées conjointement au niveau local, régional, interrégional ou national en faveur de recrutements adaptés aux nouveaux besoins des collectivités locales.



●●● LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : LE CIG POURSUIT SES EXPLICATIONS DE TEXTE

En 2020, le centre de gestion propose encore de nombreux rendez-vous destinés à accompagner les collectivités dans la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019. Parmi ces initiatives, on retrouve notamment les Rencontres de gestionnaires, dont la dernière édition, les 27 et 28 février, était consacrée aux « positions administratives : disponibilité et congé parental ». Les prochaines dates dépendront bien sûr de la fin de la crise sanitaire relative au coronavirus (Covid-19).