



VOTEZ !

Dès le début de l'automne, les élus de la petite couronne recevront le matériel de vote pour élire, par correspondance, leurs représentants au sein du conseil d'administration du CIG petite couronne. La participation de tous est essentielle pour que le CIG puisse intervenir légitimement et efficacement au plus près de vous et répondre toujours mieux à vos besoins en tant qu'affiliés au centre de gestion au cours des 6 prochaines années. Quant à moi, j'ai le plaisir de me présenter à nouveau à la tête d'une liste d'union équilibrée, qui prend en compte les différentes sensibilités politiques issues des dernières élections municipales et les différents territoires en petite couronne en m'approchant au plus près de l'égalité femmes-hommes. Le CIG doit à mon sens être un établissement proche de vous, neutre et réactif aux évolutions territoriales, institutionnelles et statutaires.

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



RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION : RENDEZ-VOUS DÉBUT OCTOBRE

P. 2-3

Sommaire

- | | | |
|---------|-------------------|---|
| 4 | <i>En bref</i> | • Brèves d'actualité... |
| 5 | <i>Actualités</i> | • Crise sanitaire : un partage d'expertise renforcé pour aider les collectivités |
| 6 - 7 | <i>Actualités</i> | • Covid 19 : comment les employeurs territoriaux ont-ils traversé la crise ? |
| 8 - 9 | <i>Enjeux</i> | • Un « parcours RH » pour former les gestionnaires dans leur collectivité |
| | | • La nomination, pour mettre un point final à chaque recrutement |
| 10 - 11 | <i>Expertise</i> | • Lignes directrices de gestion : des outils pour définir sa stratégie RH |
| | | • Infographie : un processus guidé avec le CIG |
| 12 | <i>Statut</i> | • Violence, discrimination, harcèlement, sexisme : de nouvelles obligations pour les employeurs publics |



Renouvellement du conseil d'administration : rendez-vous début octobre

À la suite du second tour des élections municipales, le 28 juin, d'autres élections auront lieu : il s'agira d'élire les membres du conseil d'administration du CIG. Le scrutin va prendre la forme d'un vote par correspondance qui se clôturera le 15 octobre.

C'est un nouveau mandat (2020-2026) qui s'ouvrira cet automne pour le conseil d'administration du CIG petite couronne. La séance d'installation et l'élection du président et des vice-présidents du centre de gestion sont prévues le mardi 3 novembre. Mais avant d'en arriver là, les maires de la petite couronne seront appelés à élire les représentants du collège des communes (24 sièges) au sein du conseil d'administration. Chaque électeur dispose d'une voix, quelle que soit la taille de la commune. Les présidents des établissements publics désigneront quant à eux les représentants du collège des établissements publics locaux (2 sièges). Pour ce collège, chaque président d'établissement public dispose d'une voix par fonctionnaire titulaire ou stagiaire (à temps complet ou à temps non complet affecté dans l'établissement ou en position d'activité auprès de celui-ci). Le recensement des effectifs réalisé au 1^{er} juillet 2020, suite au second tour des élections municipales, conditionne le nombre de voix dont chaque établissement public local dispose [cf. infographie en page suivante]. Rappelons



Le vote se fera par correspondance, la réglementation n'autorisant pas le vote électronique. Les électeurs recevront le matériel de vote dans la 2^e quinzaine de septembre.

qu'il existe au sein du conseil d'administration un troisième collège, représentant les conseils départementaux dont les membres (3 sièges) seront désignés par les collectivités concernées après les élections départementales de 2021.

Concernant les candidatures à l'élection du conseil d'administration, tous les élus d'une commune ou d'un établissement public peuvent être éligibles (même si les électeurs sont uniquement les autorités territoriales). Le scrutin va prendre la forme d'un vote par correspondance, le vote électronique n'ayant pas été ouvert au CIG petite couronne et au CIG grande couronne. Le matériel de vote sera expédié à partir du 18 septembre.

L'attention des maires et présidents d'établissements publics est attirée sur l'importance de ce scrutin. La participation

de chaque électeur est essentielle pour que le CIG puisse répondre de façon légitime et adaptée, au cours des 6 années qui viennent, aux besoins de ses affiliés.

Des informations seront adressées prochainement aux électeurs. Des précisions utiles sont également consultables en ligne sur le site internet du CIG. ●

UN BILAN D'ENSEMBLE DE LA MANDATURE 2014-2020

Animation du dialogue social, promotion d'une mutualisation efficiente, accompagnement dans la sécurisation des actes juridiques, création de nouvelles missions et instauration d'un rôle de tiers de confiance vis-à-vis des employeurs et des agents, baisse de la cotisation... Voilà les grandes lignes qui auront été tracées par le CIG petite couronne au cours de la mandature 2014-2020 de son conseil d'administration, sous la présidence de Jacques Alain Bénisti. Pour mettre en perspective ces 6 années d'action en faveur des collectivités et des établissements territoriaux de la petite couronne et mieux faire connaître le CIG, un bilan de mandature a été réalisé. Il est en ligne sur le site internet du CIG (www.cig929394.fr/cig/bilan-mandature-2014-2020) et en cours de diffusion à l'ensemble des employeurs territoriaux. ●



Élections du conseil d'administration du CIG LE CALENDRIER DU SCRUTIN



3 NOVEMBRE 2020

Séance d'installation des nouveaux élus du conseil d'administration et élection du président et du bureau

18 SEPTEMBRE 2020

Début d'expédition du matériel de vote aux maires et aux présidents des établissements publics locaux

14 SEPTEMBRE 2020

Date limite de réclamations relatives aux listes électorales (midi)

1^{ER} SEPTEMBRE 2020

Publication d'un arrêté du président du CIG pour fixer les modalités du scrutin

MARS 2021

À la suite des élections départementales, désignation par les conseils départementaux de leur représentant au conseil d'administration du CIG

15 OCTOBRE 2020

Midi : clôture du scrutin
Dépouillement et proclamation des résultats

16 SEPTEMBRE 2020

Date limite de dépôt et publicité des listes de candidats (au CIG)

9 SEPTEMBRE 2020

Publicité des listes électorales

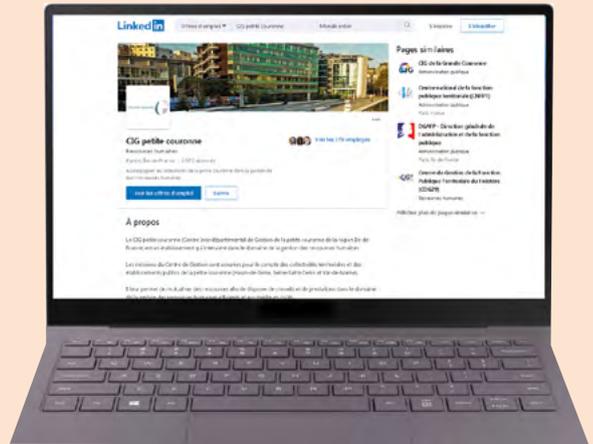
1^{ER} JUILLET AU 31 AOÛT 2020

Recensement du nombre de fonctionnaires (en position d'activité, stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet) dans les établissements publics locaux

Réseaux sociaux : déjà plus de 3 000 abonnés LinkedIn pour le CIG

Depuis fin 2019, le CIG développe sa présence sur LinkedIn. La page compte aujourd'hui plus de 3 000 abonnés. Elle permet de valoriser les productions et les actions du CIG et plus généralement de promouvoir son image et son attractivité. Elle s'adresse aux partenaires institutionnels, mais aussi aux personnes en recherche d'emploi ou de mobilité, dans le cadre des recrutements propres au CIG ou de ceux opérés pour le compte des collectivités. ●

→ [Voir la page du CIG sur LinkedIn](#)



LE PROJET CONVERGENCES PLUS QUE JAMAIS D'ACTUALITÉ

La crise sanitaire a montré l'importance du numérique dans le fonctionnement des organisations. Plus que jamais le dispositif de gestion des identités et des accès aux applications du CIG à venir est pertinent. Il permettra aux employeurs affiliés au CIG de disposer d'un système plus simple et plus sûr que le système actuel d'accès aux applications informatiques que l'établissement met à leur disposition et de leur offrir une entière

liberté de gestion des agents pouvant y accéder.

Pour rappel, Convergences permettra également d'offrir aux services, particulièrement à ceux des directions des ressources humaines, une authentification unique à 3 applications du CIG :

- Le site Internet (contenus restreints),
- La banque de données sur le personnel BIP,
- Le logiciel Net Cotisations.

Dans un deuxième temps, d'autres applications « métiers » – RDVemploi public, SNAPI-CAP, applications Commission de réforme/Comité médical – intégreront ce processus.

La réussite de ce projet demande que chaque collectivité/établissement public désigne un à plusieurs référents administrateurs. Suite au retard pris dans cette opération de collecte face au contexte de ces derniers mois, le CIG invite les collectivités et leurs établissements publics à rapidement procéder à cette étape indispensable. ●



EN SAVOIR PLUS

www.cig929394.fr/grh/projet-convergences

RETRAITE : UNE NOUVELLE CONVENTION AVEC LA CAISSE DES DÉPÔTS

Une nouvelle convention de partenariat avec le CIG est proposée par la Caisse des Dépôts, agissant en tant que gestionnaire de la CNRACL, de l'IRCANTEC et du RAFF, à compter du 1^{er} janvier 2020. Cet accord a pour objet d'organiser les missions assurées au titre du partenariat, en matière de retraite, par le CIG auprès des collectivités de son ressort. Il place au centre du dispositif le compte individuel retraite permettant à l'assuré d'être informé tout au long de sa carrière des éléments détenus par l'ensemble des régimes de retraite auprès desquels il a pu cotiser. Pour l'accomplissement de ces missions, la Caisse des Dépôts met en place un dispositif de formation, d'assistance et d'information au profit du CIG, ainsi qu'une contribution financière. ●

Contrats-cadres (assurance statutaire et protection sociale complémentaire) : une nouvelle interlocutrice pour les collectivités

Le centre de gestion a conclu pour le compte des employeurs territoriaux de la petite couronne deux dispositifs : un contrat d'assurance les garantissant contre les risques financiers liés aux absences de leurs agents (contrat assurance des risques statutaires) et une convention de participation pour la protection sociale complémentaire des fonctionnaires territoriaux (mutuelles santé et prévoyance).

Les collectivités et établissements publics adhérents disposent désormais d'une nouvelle interlocutrice au CIG, chargée tout particulièrement du suivi de ces dispositifs. Ils peuvent prendre contact directement avec elle aux coordonnées ci-dessous pour toute demande relative à ces contrats-cadres. ●



CONTACT : Kamélia PINAT

Chargée du pilotage des contrats - Direction de la santé et de l'action sociale - CIG petite couronne
01 56 96 82 34 / k.pinat@cig929394.fr

Adresses mails directes selon le dispositif concerné :

- ✓ Assurance statutaire : assurance.statutaire@cig929394.fr
- ✓ Protection sociale complémentaire : psc@cig929394.fr



CRISE SANITAIRE : UN PARTAGE D'EXPERTISE RENFORCÉ POUR AIDER LES COLLECTIVITÉS

Dès les prémices de la crise sanitaire, le CIG a mené un travail très important pour informer les employeurs territoriaux. De nouveaux outils dématérialisés ont été mis en place durant cette période et certains sont encore utilisés. Objectif : permettre aux collectivités d'assurer leur continuité de service dans les meilleures conditions.

Au CIG petite couronne, les premières actions en réponse aux signaux d'alerte épidémiologique ont été menées dès le mois de février. Des éléments de prévention et d'information ont été diffusés à destination des collectivités, en particulier sur le site internet www.cig929394.fr. Et lors du confinement, un grand nombre de services ont travaillé de manière transversale pour produire et mettre à jour (selon l'état des connaissances) des dizaines de supports d'informations utiles, et ce de manière quotidienne :

→ Consignes sanitaires d'ordre général sur le coronavirus,

→ Conseils en termes d'organisation,

→ Recommandations métiers dans une vingtaine de secteurs (crèches, écoles, voie publique, propreté, police, état civil, services centraux, santé, CCAS, restauration...),

→ Veille réglementaire et documentaire quotidienne,

→ Foire aux questions statutaires, en réponse aux interrogations les plus fréquentes ou les plus pointues des collectivités.

Au plus fort de la crise, lors de la semaine du 20 avril, la rubrique spéciale « coronavirus » du site internet a été consultée par plus de 3 100 personnes. Et depuis sa mise en ligne en mars, ce sont plus de 20 000 représentants des collectivités qui s'y sont connectés.

Tout au long de cette période, l'ensemble des services du CIG sont restés mobilisés pour accompagner les collectivités, dans leurs missions respectives. À partir du 12 mai, le centre de gestion a rouvert ses locaux et la reprise d'activité sur place s'est faite de manière progressive, dans des conditions d'hygiène très strictes et en continuant à privilégier le travail à distance. Ces précautions visent à préserver la santé des personnes et à contribuer à la démarche collective de lutte contre la propagation de la maladie, dans un contexte encore incertain, notamment en ce qui concerne la situation sanitaire automnale. ●

EN BREF

Les webinaires : un nouveau canal d'information pour les acteurs RH

Depuis la fin mai, 12 webinaires ont déjà eu lieu et d'autres sont programmés cet automne, avec succès puisqu'on dénombre une moyenne d'environ 100 participants à chaque séance. Les séances restent même disponibles en visionnage pendant plusieurs semaines via le site internet du CIG.

Instances médicales : un dispositif adapté pour traiter les dossiers

Deux séances exceptionnelles du comité médical

interdépartemental se sont tenues dans les locaux du CIG les 24 mars et le 30 avril. Plus de 300 dossiers ont ainsi pu être examinés au cours du confinement.

Près de 300. C'est le nombre d'agents suivis par les assistants sociaux du travail dans les collectivités adhérentes à cette mission du CIG. Outre le maintien du lien avec des personnes déjà accompagnées (via divers moyens de communication : téléphone, SMS, mails), c'est une soixantaine de nouvelles situations qui ont été prises en charge par les équipes du service social du travail.



Roxane Vergara et
Saliha Debbache,
DRH et DRH
adjointe de la Ville
de Montrouge

Rencontres avec plusieurs responsables RH de collectivités et établissements publics de la petite couronne. Ils nous racontent leur expérience du confinement-déconfinement et les enseignements qu'ils en tirent.

L'adaptabilité. Si une qualité des services publics territoriaux a été mise à l'épreuve au cours de la crise sanitaire, c'est bien celle qu'Hortense Denis, DRH de la Ville de Saint-Denis, appelle « l'intelligence de terrain » : « Nous avons dû construire un plan de continuité d'activité en l'espace de quelques jours, mettre en place une "machine" efficace pour maintenir les services essentiels avec les mesures de prévention adaptées et assurer un accompagnement des agents sur le plan managérial, technique et humain. Et cela à l'aveugle, sans indication de la part de l'État. »

Un sentiment de « flou juridique » que partage Roxane Vergara, DRH de la Ville de Montrouge : « Notre charge de travail était déjà importante, mais ce qui a encore compliqué les choses, ce sont les effets d'annonce du gouvernement qui ont tardé à se concrétiser, par exemple sur la question des jours de congés imposés par l'employeur ou bien des primes. Sur ce point, nous avons d'ailleurs pris l'initiative d'instaurer sans attendre notre propre dispositif municipal de gratification. »

La clé de l'efficacité

Une chose est sûre : l'échelon décentralisé est désormais la clé de l'efficacité : « Les mairies ont une "force de frappe" que n'ont plus les préfectures, insiste Hortense Denis. Tout au long de la crise, le préfet s'est beaucoup appuyé sur nous, à travers des échanges réguliers d'information, de manière descendante aussi bien qu'ascendante. »

Malgré l'instauration tout aussi brutale du confinement, les choses ont été vécues différemment au Syndicat des eaux d'Île-de-France : « Nous n'accueillons pas d'usagers

et n'avons pas d'équipes de terrain. Nous avons donc eu la chance de pouvoir mettre immédiatement près de 95% de nos agents en travail à distance, précise Eric Requis, DGA en charge des finances et des ressources humaines. Avant la crise, nous étions justement en train de mener une réflexion sur le télétravail. Cette période a donc constitué une expérimentation. Elle nous a permis de constater

« Les mairies ont une "force de frappe" que n'ont plus les préfectures. Tout au long de la crise, le préfet s'est beaucoup appuyé sur nous pour échanger, de manière descendante aussi bien qu'ascendante. »

Hortense Denis, DRH de la Ville de Saint-Denis

”

qu'on pouvait faire bien plus de choses que nous ne l'imaginions en télétravail, mais également d'en identifier les limites et conditions de succès. L'enjeu est aujourd'hui de faire comprendre aux agents que ce que nous avons vécu – un travail à distance tous les jours de la semaine, sans voir ses collègues, avec des contraintes techniques et familiales – ne correspond pas à une véritable situation de télétravail organisé. »

Il semble en tout cas que la crise ait permis d'accélérer la mise en place des solutions de travail à distance, en levant certaines réserves. « Au cours de la crise, nous avons pu constater que beaucoup d'agents ont travaillé de manière beaucoup plus autonome, souligne Roxane Vergara. Au-delà de la confiance de leur manager, c'est aussi une confiance en eux-mêmes qu'ils ont acquise. »

Pour aller plus loin, reste cependant à surmonter les limites techniques, notamment en ce qui concerne la dématérialisation. « Nous avons adapté, parfois en mode dégradé, un certain nombre de procédures qui jusque-là s'effectuaient sur support papier, rappelle Eric Requis. Mais les missions RH reposent encore beaucoup sur des documents

ACTEURS TERRITORIAUX ONT-ILS TRAVERSÉ LA CRISE ?

imprimés (dossiers des agents, fiches de paye...) ou des installations physiques : comment suivre les temps si les agents ne passent plus devant la badgeuse ? À mon niveau, je vois clairement la différence avec le secteur des finances, où la dématérialisation est beaucoup plus avancée, grâce à des outils tels que Chorus Pro. Peut-être le CIG pourrait-il proposer des conseils, un accompagnement, voire des solutions techniques sur les fonctions qui sont moins dématérialisées. »

Inventivité

Face à une situation inédite, et après une courte période de transition, les services publics ont en tout cas révélé une grande inventivité. « Nous avons créé de nouveaux dispositifs en direction de la population, raconte Roxane Vergara : une solution d'accueil des enfants, un numéro d'appel spécial, des apports de denrées alimentaires... À chaque fois, nous avons pu mobiliser rapidement des moyens humains, grâce à la solidarité entre les agents. Ils ont démontré leur sens du service public : c'était très gratifiant et très beau à voir. »

Outil essentiel dans ces circonstances : la cellule de crise, un dispositif exceptionnel qui a parfois amené à revisiter les relations hiérarchiques. Exemple à Saint-Denis : « Au-delà de la direction générale, notre dispositif a associé des directeurs, des chargés des missions, explique Hortense Denis. Ces derniers ont été amenés à piloter des projets qui n'étaient pas forcément dans leur champ principal de compétences. Cela s'inscrit dans une culture de la transversalité déjà très forte au sein de la collectivité. » Moins de verticalité et plus de coopération, jusque dans les relations avec les organisations syndicales. « Dès les premières semaines, nous avons organisé des temps réguliers avec les représentants du personnel, en présentiel ou en distanciel, poursuit-elle. Il nous semblait important d'inclure tous les interlocuteurs concernés. Et nous avons constaté que cela avait un effet positif sur le dialogue social, en créant un climat général plus constructif. »

Roxane Vergara salue également le « nouveau dialogue social » qui a émergé au cours de cette période. « Nous aurions pu faire encore plus de choses en accord avec les organisations syndicales. Mais nous restons confrontés à une forme de rigidité qui entrave l'initiative locale. Peut-être la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, avec le repositionnement du dialogue social qu'elle organise, aura-t-elle des effets positifs à ce niveau. »

Concernant le rôle du CIG au cours de la crise, les acteurs

RH interrogés ont des points de vue très contrastés. Certains se félicitent d'avoir bénéficié d'un accompagnement essentiel grâce aux nombreux outils et supports d'information mis à disposition au cours de la crise sanitaire [cf. page 5].

D'autres en revanche n'en ont pas eu connaissance. Au SEDIF, Eric Requis a activé son propre réseau pour échanger avec d'autres DRH sur les problématiques qu'il rencontrait. Il estime ainsi que le CIG aurait pu être plus proactif pour proposer son aide aux employeurs ou a minima signaler plus fréquemment les outils mis à disposition. Et sur l'aspect « lobbying », Hortense Denis aurait souhaité avoir plus d'informations sur les textes en préparation.

De plus, le report des réunions des instances paritaires a évidemment généré des problématiques supplémentaires au sein des services RH, un certain nombre de dossiers se retrouvant en suspens.

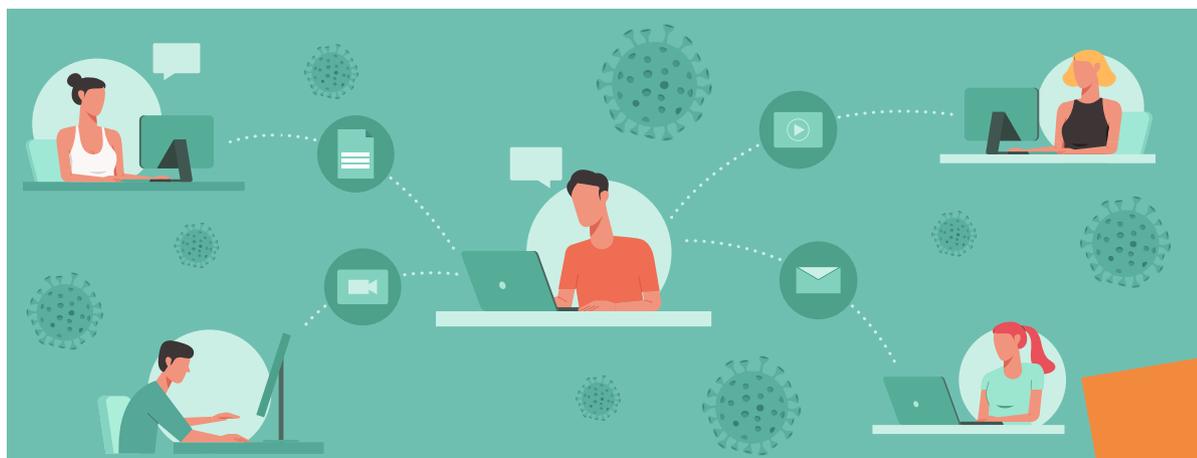
Et maintenant ?

L'incertitude plane encore sur la situation sanitaire de l'automne. Mais aucun DRH n'envisage réellement un retour à la situation antérieure. Les plans de reprise d'activité se sont mis en place de manière progressive, avec une attention particulière pour les managers, dont le travail a été bouleversé. Groupes d'expression, accompagnement spécialisé... les DRH ont pris conscience de la nécessité de sortir de cette crise de manière progressive et réfléchie, contraste saisissant avec la soudaineté du confinement de la mi-mars.

L'un des enjeux essentiels, c'est désormais le relationnel au sein des collectifs de travail. « Cette expérience a donné encore plus de sens à la démarche de qualité de vie au travail, souligne Saliha Debbache, DRH adjointe à Montrouge. Il faut rebâtir les liens entre collègues. » Une analyse que partage Hortense Denis : « On a observé de nombreux changements au niveau des équipes : dans certaines situations de travail, cela a renforcé la cohésion, dans d'autres cela a révélé des divergences. À nous de trouver les moyens de consolider les aspects positifs et de corriger les aspects négatifs. » ●

« Cette période nous a permis de constater qu'on pouvait faire bien plus de choses que nous ne l'imaginions en télétravail, mais également d'en identifier les limites et conditions de succès. »

Eric Requis, DGA en charge des finances et des ressources humaines du Syndicat des eaux d'Île-de-France.



UN « PARCOURS RH » POUR FORMER LES GESTIONNAIRES DANS LEUR COLLECTIVITÉ

Entre décembre 2018 et février 2020, le CIG petite couronne a proposé un parcours complet de formation RH aux gestionnaires de la Ville de Rueil-Malmaison. Conçu à la demande de celle-ci, en lien le CNFPT, ce cursus « à la carte » est ouvert à toutes les collectivités intéressées.

Tout au long de la formation, différents experts du CIG se sont rendus sur place pour des interventions d'un à trois jours auprès des gestionnaires RH de la collectivité.



La formation s'est déroulée en intra, à Rueil-Malmaison. De décembre 2018 à février 2020, différents experts du CIG se sont donc rendus sur place pour des interventions d'un à trois jours par mois [cf. encadré]. D'après Vincent Gueho, chef du service carrière, paye et budget, « cela a permis d'ouvrir ce cursus à l'ensemble des agents de la DRH, notamment les personnes volontaires travaillant dans d'autres services. Dans la durée et face aux problématiques partagées, cela a créé une dynamique très positive et renforcé les échanges au sein de la direction. »

« Se poser les bonnes questions »

Au total, 25 agents ont participé au cursus, certains n'en ayant suivi qu'une partie. Aurélie Togni, gestionnaire carrière-payé, se félicite d'avoir suivi cette formation : « J'ai l'impression d'avoir appris un maximum de choses en un minimum de temps. Grâce aux différents intervenants et à leurs différents points de vue, j'ai acquis certaines mécaniques intellectuelles. Les échanges autour de cas précis nous ont aussi été très utiles. Désormais, lorsque je prends un nouveau dossier, je sais quelles sont les bonnes questions à se poser pour aller directement au cœur des choses. Et puis c'est bien de pouvoir mettre un visage sur le nom de nos interlocuteurs au CIG. »

Sur la base de cette première expérience réussie, cette formation RH « à la carte » du CIG peut être proposée, à la demande, à d'autres collectivités de la petite couronne. ●

Avec la mise en place d'une gestion intégrée de la carrière et de la paye au sein de sa direction des ressources humaines, la Ville de Rueil-Malmaison a sollicité en 2018 le CIG petite couronne. « La collectivité souhaitait un accompagnement et une formation de ses gestionnaires dispensés par le centre de gestion au socle statutaire RH indispensable au bon exercice de leurs missions, précise Aurore Barthel, directrice générale adjointe du CIG petite couronne en charge des affaires statutaires, juridiques et des organismes paritaires. En lien avec la délégation CNFPT première couronne, nous avons répondu favorablement à cette demande en mettant en place un "parcours RH" de formation spécifique en nous appuyant sur l'expertise des collaborateurs du centre de gestion. » Pour Sylvain Macia, directeur adjoint des ressources humaines pour l'emploi et la formation, « l'objectif était double : permettre à la fois une montée en compétence individuelle des agents et harmoniser les pratiques au sein de la direction. Nous avons pu remettre à plat nos manières de faire et les adapter. Pour certains collègues, cette formation aura avant tout constitué une mise à jour de leurs connaissances. Pour d'autres, cela aura représenté un apprentissage plus complet. »



POUR EN SAVOIR PLUS

✓ Aurore BARTHEL

Directrice générale adjointe en charge des affaires statutaires et juridiques et des organismes paritaires

CIG petite couronne

a.barthel@cig929394.fr /

Secrétariat : 01 56 96 82 23

LE « PARCOURS RH » EN DÉTAIL

La formation a été organisée sur une période d'un an et demi, avec au total 17 jours d'intervention répartis en 9 modules :

- ✓ Approche générale du statut
- ✓ Sécurisation et rédaction des actes du personnel
- ✓ Positions administratives
- ✓ Règles de classement
- ✓ Règles de rémunération

- ✓ Actualité statutaire
- ✓ Gestion des dossiers de retraite CNRACL
- ✓ Agents contractuels de droit public
- ✓ Dossier individuel.

Co-conçu et reconnu par la délégation CNFPT première couronne, ce cursus peut être adapté en fonction des besoins de chaque collectivité. Il est dispensé intégralement par des agents de différents services du CIG petite couronne.

RDVEMPLOIPUBLIC :

SAISIR SES NOMINATIONS, POUR METTRE UN POINT FINAL À CHAQUE RECRUTEMENT

Déclarer ses vacances d'emploi, c'est bien. Communiquer ses nominations au CIG, via l'outil RDVemploipublic c'est encore mieux ! Voici comment faire...

Pour chacune de leur déclaration de vacance d'emploi (DVE), les collectivités et établissements publics sont tenus de communiquer à leur centre de gestion, une fois le recrutement effectué, la nomination correspondante (art. 23-1 loi n°84-53 modifiée du 26 janvier 1984).

Communiquer ses nominations au CIG, c'est important

En saisissant les nominations avec les outils du CIG petite couronne, l'employeur agit simplement et concrètement pour sécuriser les procédures et améliorer la gestion des ressources humaines à l'échelle de toute la petite couronne.

... Pour une analyse plus précise de l'emploi territorial

Avec une meilleure collecte des données relatives aux nominations, le CIG sera en

mesure de proposer aux collectivités et aux établissements publics des statistiques et des études plus détaillées sur les politiques de recrutement

... Pour mieux répondre aux besoins RH des collectivités

En connaissant plus finement la situation des employeurs publics de la petite couronne, le CIG pourra agir de manière toujours plus adaptée à leurs besoins, que ce soit en termes d'organisation de concours, de données prises en compte dans le cadre de la promotion interne...

Communiquer ses nominations au CIG, c'est facile

Comme pour les déclarations de vacances d'emploi, l'employeur peut effectuer les démarches liées aux nominations (ou aux annulations) par voie dématérialisée via l'application en ligne RDVemploipublic.fr ●

Rapports sur l'état des collectivités 2019 :

Les collectivités peuvent renseigner leurs données sur l'application Données sociales avec les identifiants de connexion reçus par courriel : <https://bs.donnees-sociales.fr/>
En raison de la crise sanitaire, la DGCL a décidé de reporter la date de présentation du REC au comité technique au 30 septembre 2020.

En cas de problèmes de connexion ou pour plus d'informations, la direction de l'emploi du CIG petite couronne est joignable à l'adresse suivante : bilansocial@cig929394.fr
Des informations sur l'actualité du REC ainsi que des supports utiles sont mises à disposition sur www.cig929394.fr/grh/emploi/rapport-etat-collectivite

À NOTER :

Exportez vos données depuis RDVemploipublic pour un meilleur suivi de vos recrutements

En utilisant l'export Excel proposé sur RDVemploipublic.fr, vous disposez d'un outil de gestion dématérialisé pour suivre la totalité de vos procédures de recrutement, de la déclaration de vacance d'emploi jusqu'à la nomination.

Disponible à partir des résultats de recherche, simple d'utilisation, cette solution centralisée des données facilite la communication entre les différents services RH, notamment pour le transfert d'un dossier « recrutement » vers le secteur « carrière ». Elle permet notamment d'exporter un tableau de bord complet au format Excel.

Les données sont sécurisées et restent accessibles en permanence, aussi bien pour les agents RH qui interviennent en présentiel à leur bureau que pour ceux qui travaillent à distance.

**Expertise**

Autodiagnostic RH

L'outil d'autodiagnostic RH du CIG Petite Couronne pour accompagner les collectivités dans l'élaboration de leur stratégie pluriannuelle de gestion des ressources humaines.

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : DES OUTILS POUR DÉFINIR SA STRATÉGIE RH

La loi de transformation de la fonction publique exige des employeurs territoriaux l'application, au 1^{er} janvier 2021, de lignes directrices de gestion et d'une stratégie RH. À 6 mois de l'échéance, le CIG met à leur disposition des outils méthodologiques.

La crise sanitaire n'a pas eu d'incidence sur le calendrier à respecter pour l'élaboration des lignes directrices de gestion. En application de l'article 30 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, la date limite reste donc le 1^{er} janvier 2021 pour leur mise en application, après avis du comité technique (ou comité social territorial). Sur le volet « promotion et valorisation des parcours professionnels », le travail est déjà bien avancé au sein du CIG [cf. encadré en page suivante]. Sur le volet « stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines », la situation varie beaucoup d'une collectivité à l'autre. C'est donc une réflexion à la fois profonde et rapide que chacune d'elle doit désormais mener.

Pour Nabila Sane, consultante RH, organisation et méthodes au CIG petite couronne, « l'élaboration des LDG est une opportunité de rendre cohérente et visible la politique de la collectivité et mettre en valeur les actions déjà conduites au sein de celle-ci. Les lignes directrices de gestion sont également un puissant outil au service de la préparation de la stratégie en début de mandat, une occasion de faire le bilan de ce qui a été réalisé et de proposer des axes de progression pour la période qui s'ouvre. Le CIG est là pour aider les employeurs territoriaux à avancer et favoriser leur convergence, à plusieurs niveaux : dans les décisions, dans la pratique et en matière de résultats. »

Un outil d'autodiagnostic clé en main

L'article 18 du décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 précise que « la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines définit les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ».

Pour appuyer les collectivités dans cette formalisation de leur stratégie RH pluriannuelle, un accompagnement spécifique par le centre de gestion est notamment possible dans le cadre de la mission de conseil en organisation.

Un outil d'autodiagnostic en ligne a également été élaboré. Il va être mis à la disposition des collectivités au mois de septembre. Il portera sur les rubriques essentielles de la GRH (pilotage stratégique et politique, gestion interne, temps de travail, valorisation et accompagnement des parcours, égalité professionnelle, dialogue social, santé au travail). Les DRH pourront ainsi évaluer l'état d'avancement de leur réflexion et hiérarchiser leurs leviers d'action en vue de l'élaboration de leur stratégie RH. Cette application leur proposera également des rubriques spécifiques concernant notamment la valorisation des actions internes ainsi que les enjeux RH prioritaires. Enfin pour les collectivités de moins de 50 agents, un rendez-vous d'information et un atelier de travail thématique seront proposés prochainement. ●

CONTACTS

Sarah DESLANDES

Directrice générale adjointe chargée
de l'emploi, des concours, de la santé
et de l'action sociale

CIG petite couronne

s.deslandes@cig929394.fr / 01 56 96 81 49

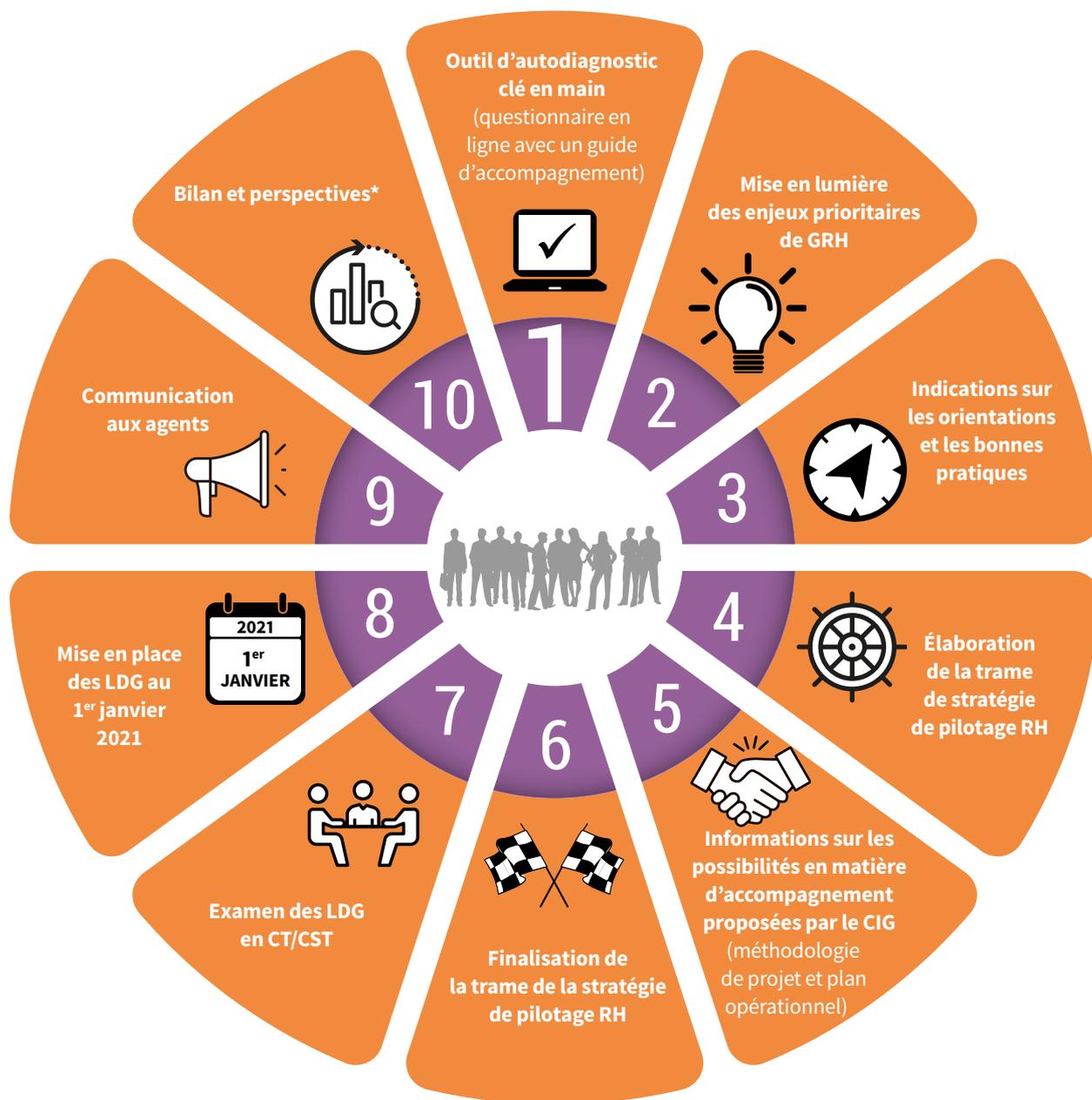
Nabila SNANE

Consultante RH, organisation et méthodes
CIG petite couronne

n.sane@cig929394.fr / 01 56 96 82 30

DÉFINIR UNE STRATÉGIE RH :

UN PROCESSUS GUIDÉ AVEC L'OUTIL D'AUTODIAGNOSTIC DU CIG



*« Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent. » (art. 20 de la loi de transformation de la fonction publique)

Actes de violence, discrimination, harcèlement ou sexistes :

de nouvelles obligations pour les employeurs publics

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est venue renforcer la lutte contre les diverses formes de violence, discrimination, harcèlement et sexisme. Ainsi depuis le 1^{er} mai 2020, les employeurs territoriaux doivent mettre en place un dispositif de signalement. À cette fin, le CIG propose un accompagnement au plus près des besoins des collectivités et établissements de la petite couronne.

L'article 80 de la loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés. Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ». Pour accompagner les collectivités et établissements publics de la petite cou-

ronne, le CIG a réalisé un guide pratique qui permettra aux autorités territoriales d'appréhender le dispositif et de définir leurs propres procédures telles que définies par le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 :

- Une procédure de recueil des signalements par les victimes ou les témoins de tels agissements,
- Une procédure d'orientation des agents victimes ou témoins vers les services en charge de leur accompagnement et de leur soutien et vers les autorités compétentes en matière de protection fonctionnelle et de traitement des faits signalés.

Ce « mode d'emploi » intègre :

- Des illustrations permettant de repérer les différents types d'agissements,
- Les procédures de recueil et de traitement des signalements,
- Les modalités de prise en charge du signalement,
- Les clés de la réussite,
- Des modèles de courrier que les autorités territoriales pourront utiliser ou compléter au regard des situations rencontrées.

Un futur plan d'action pour l'égalité professionnelle

Ce guide sera transmis à l'ensemble des collectivités et établissements publics affiliés au cours du mois de septembre 2020 et sera également disponible sur le site internet du CIG.

En complément du guide, le CIG organisera dans ses locaux des ateliers qui permettront aux collectivités de s'approprier le dispositif de signalement. Des interventions en intra pourront également avoir lieu dans le cadre d'actions de sensibilisation.

L'ensemble de ces initiatives a vocation à s'intégrer dans un projet plus ambitieux de mise en place d'un futur plan d'action dans le champ de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la petite couronne. ●



POUR EN SAVOIR PLUS

✓ **Aurore BARTHEL**

Directrice générale adjointe en charge des affaires statutaires et juridiques et des organismes paritaires

CIG petite couronne

a.barthel@cig929394.fr /

Secrétariat : tél. : 01 56 96 82 23



Le CIG petite couronne a réalisé un « mode d'emploi » pour aider les autorités territoriales à appréhender le nouveau dispositif de signalement.